



**UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTONOMA DE MEXICO**
FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES
CUAUTITLAN



FALLA DE ORIGEN

"SUELDOS Y SALARIOS, ASPECTO
FISCAL Y CONTABLE".

T E S I S

QUE PARA OBTENER EL TITULO DE:
LICENCIADO EN CONTADURIA

P R E S E N T A N :

RAUL FERNANDO JIMENEZ GARCIA

RAMON MUÑOZ AGUILAR

LUZ VIRGINIA DOMITILA

SANCHEZ JIMENEZ

ASESOR: C. P. ROMEO RUIZ RUIZ



UNAM – Dirección General de Bibliotecas Tesis Digitales Restricciones de uso

DERECHOS RESERVADOS © PROHIBIDA SU REPRODUCCIÓN TOTAL O PARCIAL

Todo el material contenido en esta tesis está protegido por la Ley Federal del Derecho de Autor (LFDA) de los Estados Unidos Mexicanos (México).

El uso de imágenes, fragmentos de videos, y demás material que sea objeto de protección de los derechos de autor, será exclusivamente para fines educativos e informativos y deberá citar la fuente donde la obtuvo mencionando el autor o autores. Cualquier uso distinto como el lucro, reproducción, edición o modificación, será perseguido y sancionado por el respectivo titular de los Derechos de Autor.

FALLA DE ORIGEN



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES CUAUTITLÁN
UNIDAD DE LA ADMINISTRACIÓN ESCOLAR
DEPARTAMENTO DE EXÁMENES PROFESIONALES

UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE MÉXICO
FACULTAD DE ESTUDIOS
SUPERIORES CUAUTITLÁN

ASUNTO: VOTOS APROBATORIOS



DEPARTAMENTO DE

EXÁMENES PROFESIONALES

AT'N: Ing. Rafael Rodríguez Ceballos
Jefe del Departamento de Exámenes
Profesionales de la F.E.B. - C.

Con base en el art. 28 del Reglamento General de Exámenes, nos permitimos comunicar a usted que revisamos la TESIS TITULADA:

"Suéldos y Salarios, Aspecto Fiscal y Contable"

que presenta el pasante: Raúl Fernando Jiménez García

con número de cuentas: 7318821-8 para obtener el TÍTULO de:
Licenciado en Contaduría ; en colaboración con :

Luz Virginia Domitila Sánchez Jiménez y Ramón Muñoz Aguilar

Considerando que dicha tesis reúne los requisitos necesarios para ser discutida en el EXAMEN PROFESIONAL correspondiente, otorgamos nuestro VOTO APROBATORIO.

ATENTAMENTE .

"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"

Cuatitlán Izcalli, Edo. de Méx., a 16 de Diciembre de 1993

PRESIDENTE C.P. Romeo Ruiz Ruiz

VOCAL C.P. Carlos González Álvarez

SECRETARIO L.C. Pedro Checa Chávez

PRIMER SUPLENTE C.P. José Francisco Muñoz y Carreón

SEGUNDO SUPLENTE L.C. Francisco Alcántara Salinas



UNIVERSIDAD NACIONAL
AVENIDA DE
MEXICO

FALLA DE ORIGEN

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES CUAUTITLAN
UNIDAD DE LA ADMINISTRACION ESCOLAR
DEPARTAMENTO DE EXAMENES PROFESIONALES

U. N. A. M.
FACULTAD DE ESTUDIOS
SUPERIORES CUAUTITLAN



DEPARTAMENTO DE
EXAMENES PROFESIONALES

ASUNTO: VOTOS APROBATORIOS

DR. JAIME KELLER TORRES
DIRECTOR DE LA FES-CUAUTITLAN
P R E S E N T E .

AT'N: Ing. Rafael Rodríguez Ceballos
Jefe del Departamento de Exámenes
Profesionales de la F.E.S. - C.

Con base en el art. 28 del Reglamento General de Exámenes, nos permitimos comunicar a usted que revisamos la TESIS TITULADA:

"Sueldos y Salarios, Aspecto Fiscal y Contable"

que presenta el pasante Ramón Muñoz Aguilar
con número de cuenta: 7327052-8 para obtener el TITULO de:
Licenciado en Contaduría ; en colaboración con :
Luz Virginia Domitila Sánchez Jiménez y Raúl Fernando Jiménez García

Considerando que dicha tesis reúne los requisitos necesarios para ser discutida en el EXAMEN PROFESIONAL correspondiente, otorgamos nuestro VOTO APROBATORIO.

A T E N T A M E N T E .

"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"

Cuautitlán Izcalli, Edo. de Méx., a 16 de Diciembre de 1993

PRESIDENTE	C.P. Romeo Ruiz Ruiz	
VOCAL	C.P. Carlos González Alvarez	
SECRETARIO	L.C. Pedro Chaca Chávez	
PRIMER SUPLENTE	C.P. José Francisco Astorga y Carreón	
SEGUNDO SUPLENTE	L.C. Francisco Alcántara Salinas	



UNIVERSIDAD NACIONAL
AUTÓNOMA DE
MÉXICO

FALLA DE ORIGEN

FACULTAD DE ESTUDIOS SUPERIORES CUAUTITLÁN
UNIDAD DE LA ADMINISTRACIÓN ESCOLAR
DEPARTAMENTO DE EXÁMENES PROFESIONALES



DEPARTAMENTO DE
EXÁMENES PROFESIONALES

ASUNTO: VOTOS APROBATORIOS

DR. JAIME KELLER TORRES
DIRECTOR DE LA FEB-CUAUTITLÁN
PRESENTE.

AT'N: Ing. Rafael Rodríguez Ceballos
Jefe del Departamento de Exámenes
Profesionales de la F.E.S. - C.

Con base en el art. 28 del Reglamento General de Exámenes, permitimos comunicar a usted que revisamos la TESIS TITULADA:
"Sueldos y Salarios, Aspecto Fiscal y Contable"

que presenta la pasante Luz Virginia Domitila Sánchez Jiménez con número de cuentas 7674132-8 para obtener el TÍTULO de Licenciada en Contaduría; en colaboración con Raúl Fernando Jiménez García y Ramón Muñoz Aguilar.

Considerando que dicha tesis reúne los requisitos necesarios para ser discutida en el EXAMEN PROFESIONAL correspondiente, otorgamos nuestro VOTO APROBATORIO.

ATENTAMENTE.

"POR MI RAZA HABLARA EL ESPIRITU"

Cuatitlán Izcalli, Edo. de Méx., a 16 de Diciembre de 1993

PRESIDENTE	C.P. Romeo Ruíz Ruíz
VOCAL	C.P. Carlos González Alvaroz
SECRETARIO	L.C. Pedro Checa Chávez
PRIMER SUPLENTE	C.P. José Francisco Astorga y Carreón
SEGUNDO SUPLENTE	L.C. Francisco Alcántara Salinas

A mis familias, maestros, amigos y a todas aquellas personas que me apoyaron y motivaron directa e indirectamente para lograr este objetivo.

INDICE**CAPITULO I LEGISLACION LABORAL SOBRE SUELDOS Y SALARIOS**

	PAGINA
1. LEGISLACION LABORAL SOBRE SUELDOS Y SALARIOS.	1
1.1. ANTECEDENTES.	1
1.1.1. RELACION DE TRABAJO.	2
1.1.2. CONTRATO DE TRABAJO.	4
1.2. SALARIO.	6
1.2.1. CLASIFICACION.	6
1.2.2. ELEMENTOS INTEGRANTES.	7
1.3. PRESTACIONES.	10
1.3.1. GRATIFICACION ANUAL.	10
1.3.2. VACACIONES.	11
1.3.3. PARTICIPACION DE UTILIDADES.	13
1.3.4. PRIMA DE ANTIGUEDAD.	17
1.3.5. DIAS DE DESCANSO.	18
1.3.6. TIEMPO EXTRA.	19
1.3.7. OTRAS PRESTACIONES.	20
1.4. NORMAS PROTECTORAS DEL SALARIO.	23
1.4.1. EL SALARIO MINIMO.	23
1.4.2. NORMAS PROTECTORAS.	24
1.4.3. FONACOT.	26
1.5. DURACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.	29
1.6. FINIQUITO DE LA RELACION LABORAL.	30
1.6.1. SUSPENSION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.	30
1.6.2. RESCISION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.	32
1.6.3. TERMINACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO.	37

CAPITULO II LEGISLACION FISCAL SOBRE SUELDOS Y SALARIOS

2.	LEGISLACION FISCAL SOBRE SUELDOS Y SALARIOS.	
2.1.	ANTECEDENTES.	39
2.1.1.	PRECEPTO CONSTITUCIONAL.	39
2.2.	CODIGO FISCAL DE LA FEDERACION.	41
2.2.1.	CONCEPTO DE CONTRIBUCIONES.	41
2.2.2.	CLASIFICACION DE LOS IMPUESTOS.	43
2.2.3.	REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES.	43
2.3.	LEY DEL I.S.R. Y SU REGLAMENTO.	46
2.3.1.	ANTECEDENTES.	46
2.3.1.1.	ESTRUCTURA DE LA LEY DEL I.S.R.	47
2.3.2.	SUELDOS Y SALARIOS CONSIDERADOS COMO INGRESOS.	48
2.3.2.1.	INGRESOS GRAVABLES.	49
2.3.2.2.	INGRESOS EXENTOS.	50
2.3.2.3.	INGRESOS POR PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL.	54
2.3.2.4.	OBLIGACIONES DE LOS CONTRIBUYENTES.	57
2.3.3.	SUELDOS Y SALARIOS CONSIDERADOS COMO DEDUCCIONES	58
2.3.3.1.	OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADORES.	59
2.3.3.1.1.	RETENCION Y ENTERO DE PAGOS PROVISIONALES.	61
2.3.3.1.2.	CALCULO DEL IMPUESTO ANUAL.	76
2.3.3.2.	REQUISITOS PARA LA DEDUCIBILIDAD DE LOS SUELDOS Y SALARIOS.	79
2.3.3.2.1.	DEDUCIBILIDAD DE LAS PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL.	82
2.3.4.	PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES.	88
2.4.	LEY DEL IMPUESTO SOBRE LAS EROGACIONES POR REMUNERACION AL TRABAJO PERSONAL PRESTADO BAJO LA DIRECCION Y DEPENDENCIA DE UN PATRON.	92
2.5.	LEYES ESTATALES DE IMPUESTOS S/REMUNERACIONES.	94

2.5.1.	LEY DE HACIENDA DEL DEPARTAMENTO DEL D.F.	94
2.6	BASE PARA EL IMPUESTO DEL 1% SOBRE REMUNERACIONES, IMPUESTO DEL 2% SOBRE NOMINAS DEL D.F., Y OTROS IMPUESTOS ESTATALES SOBRE NOMINAS.	95

CAPITULO III LAS CUOTAS DE SEGURIDAD SOCIAL

3.	LAS CUOTAS DE SEGURIDAD SOCIAL.	
3.1.	ANTECEDENTES.	99
3.1.1.	PRECEPTO CONSTITUCIONAL.	100
3.2.	LEY DEL SEGURO SOCIAL.	102
3.2.1.	ESTRUCTURA DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL.	102
3.2.2.	DISPOSICIONES GENERALES.	103
3.2.3.	OBLIGACIONES DE LOS PATRONES.	105
3.2.3.1.	INSCRIPCION Y AFILIACION.	106
3.2.3.2.	BASES DE COTIZACION Y DE LAS CUOTAS.	108
3.2.3.2.1.	SALARIO DIARIO INTEGRADO.	108
3.2.3.2.2.	MODIFICACIONES AL SALARIO.	115
3.2.3.2.3.	CUOTAS OBRERO PATRONALES.	116
3.2.3.2.4.	CAPITALES CONSTITUTIVOS.	120
3.2.3.2.5.	BAJAS DE TRABAJADORES.	125
3.2.4.	DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES.	126
3.2.4.1.	RELACION ENTRE LOS TRABAJADORES Y EL I.M.S.S.	126
3.2.4.2.	SEGURO DE RIESGO DE TRABAJO.	130
3.2.4.3.	SEGURO DE ENFERMEDADES Y MATERNIDAD.	133
3.2.4.4.	SEGURO DE INVALIDEZ, VEJEZ, CESANTIA EN EDAD AVANZADA Y MUERTE.	137

3.2.4.5.	SEGURO DE GUARDERIA PARA HIJOS DE ASEGURADAS.	143
3.3.	LEY DEL INFONAVIT.	145
3.3.1.	ANTECEDENTES.	145
3.3.1.1.	PRECEPTO CONSTITUCIONAL.	145
3.3.1.2.	LEY FEDERAL DEL TRABAJO.	146
3.3.2.	GENERALIDADES.	151
3.3.3.	OBLIGACIONES DE LOS PATRONES.	151
3.3.4.	DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES.	154
3.3.5.	REGLAS PARA EFECTUAR Y ENTERAR DESCUENTOS AL- INFONAVIT.	155
3.4.	EL SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO.	158
3.4.1.	LEY DEL SEGURO SOCIAL.	159
3.4.1.1.	OBLIGACIONES DE LOS PATRONES.	159
3.4.1.2.	DERECHOS DE LOS TRABAJADORES.	161
3.4.1.3.	DISPOSICIONES PARA LAS INSTITUCIONES DE CREDITO.	164
3.4.2.	LEY DEL INFONAVIT.	166
3.4.2.1.	OBLIGACIONES DE LOS PATRONES.	167
3.4.2.2.	DERECHOS DE LOS TRABAJADORES.	168
3.4.2.3.	DISPOSICIONES PARA LAS INSTITUCIONES DE CREDITO.	170
3.4.3.	LEY DEL I.S.R.	171
3.4.4.	REGLAS GENERALES DEL SAR.	172

CAPITULO IV ASPECTO CONTABLE DE LOS SUELDOS Y SALARIOS.

4.	ASPECTO CONTABLE DE LOS SUELDOS Y SALARIOS.	
4.1.	ANTECEDENTES.	175
4.2.	INSCRIPCION DE LA EMPRESA.	178
4.2.1.	REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES.	178

4.2.2.	REGISTRO PATRONAL EN EL I.M.S.S.	178
4.2.3.	REGISTRO EMPRESARIAL INFONAVIT.	179
4.2.4.	SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO.	179
4.2.5.	IMPUESTOS ESTATALES.	179
4.2.6.	INSCRIPCION DEL CENTRO DE TRABAJO AL FONACOT.	180
4.3.	INICIO DE LA RELACION LABORAL.	181
4.3.1.	CONTRATAACION.	181
4.3.1.1.	RECLUTAMIENTO.	181
4.3.1.2.	SELECCION	182
4.3.1.3.	CONTRATAACION Y AFILIACION.	183
4.3.1.4.	INTRODUCCION	184
4.3.2.	REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES.	185
4.3.3.	AFILIACION DE TRABAJADORES AL I.M.S.S.	185
4.3.4.	INSCRIPCION DEL TRABAJADOR AL SAR.	187
4.4.	PROCESO DEL PAGO DE SUELDOS Y SALARIOS.	188
4.4.1.	NOMINAS.	188
4.4.1.1.	ELEMENTOS PRINCIPALES DE LAS NOMINAS.	188
4.4.1.2.	RECIBO DE NOMINA.	190
4.4.1.3.	DEDUCCIONES A SUELDOS ORDINARIOS Y TIEMPO EXTRA.	190
4.4.1.3.1.	IMPUESTO SOBRE LA RENTA.	190
4.4.1.3.2.	CUOTAS AL I.M.S.S.	198
4.4.1.3.3.	DESCUENTO AL INFONAVIT.	198
4.4.2.	ENTERO DE RETENCIONES.	199
4.4.2.1.	IMPUESTO SOBRE LA RENTA.	199
4.4.2.2.	CUOTAS OBRERO PATRONALES I.M.S.S.	200
4.4.2.3.	DESCUENTOS POR CREDITOS DE INFONAVIT.	206
4.4.2.4.	PAGOS AL FONACOT.	206

4.4.3.	ENTERO DE CONTRIBUCIONES SOBRE SUELDOS Y SALARIOS.	206
4.4.3.1.	IMPUESTO SOBRE LA RENTA.	207
4.4.3.1.1.	PERSONAS MORALES	207
4.4.3.1.2.	PERSONAS FISICAS	208
4.4.3.2.	SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO.	208
4.4.3.3.	IMPUESTO DEL 1% SOBRE REMUNERACIONES.	209
4.4.3.4.	IMPUESTO DEL 2% SOBRE NOMINAS DEL D.F.	209
4.4.3.5.	IMPUESTO SOBRE REMUNERACIONES DEL ESTADO DE MEX.	209
4.5.	TERMINACION DE LA RELACION DE TRABAJO.	210
4.5.1.	REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES.	210
4.5.1.1.	SUSPENSION DE ACTIVIDADES.	210
4.5.1.2.	INICIO DE LIQUIDACION O APERTURA DE SUCESION.	210
4.5.1.3.	CANCELACION EN EL R.F.C.	210
4.5.2.	BAJA ANTE EL I.M.S.S.	211
4.5.3.	AVISOS DE BAJA ANTE OTRAS DEPENDENCIAS.	212
4.5.4.	OBLIGACIONES DERIVADAS DEL TERMINO DE LA RELACION DE TRABAJO.	212
4.5.4.1.	RENUNCIA VOLUNTARIA DEL TRABAJADOR.	213
4.5.4.2.	DESPIDO JUSTIFICADO.	213
4.5.4.3.	DESPIDO INJUSTIFICADO.	214
4.5.4.4.	SEPARACION SIN RESPONSABILIDAD PARA EL TRABAJADOR.	215
4.6.	REGISTRO CONTABLE Y CONTROLES PARA SUELDOS Y SALARIOS.	216
4.6.1.	REGISTRO CONTABLE DE LOS SUELDOS Y SALARIOS.	219
4.6.2.	REGISTRO INDIVIDUAL DE PERCEPCIONES.	228

**CAPITULO V CASO PRACTICO SOBRE EL ASPECTO FISCAL Y CONTABLE DE LOS
SUELDOS Y SALARIOS.**

5.1	DATOS DEL CASO PRACTICO.	231
5.2	SOLUCION AL CASO PRACTICO.	234
5.2.1	INSCRIPCION DE LA EMPRESA.	234
5.2.1.1	REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES.	234
5.2.1.2	REGISTRO PATRONAL EN EL IMSS.	236
5.2.1.3	REGISTRO EMPRESARIAL INFONAVIT.	239
5.2.2	INICIO DE LA RELACION LABORAL.	241
5.2.2.1	CONTRATO DE TRABAJO.	241
5.2.2.2	REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES.	247
5.2.2.3	AFILIACION DEL TRABAJADOR AL IMSS.	248
5.2.2.4	INSCRIPCION DEL TRABAJADOR AL SAR.	251
5.2.3	PROCESO DEL PAGO DE SUELDOS Y SALARIOS.	256
5.2.3.1	NOMINAS.	256
5.2.3.2	RECIBO DE NOMINA.	259
5.2.3.3	DEDUCCIONES A SUELDOS Y SALARIOS.	261
5.2.3.3.1	IMPUESTO SOBRE LA RENTA.	261
5.2.3.4	ENTERO DE RETENCIONES.	276
5.2.3.4.1	IMPUESTO SOBRE LA RENTA.	276
5.2.3.4.2	ENTERO CUOTAS OBRERO PATRONALES AL IMSS.	278
5.2.3.4.3	ENTERO DE DESCUENTOS POR CREDITOS DEL INFONAVIT.	284
5.2.3.5	OBLIGACIONES DE LA EMPRESA RESPECTO SUELDOS.	287
5.2.3.5.1	IMPUESTO SOBRE LA RENTA.	287
5.2.3.5.2	SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO.	298
5.2.3.5.3	IMPUESTO DEL 2% SOBRE NOMINAD DEL D.F.	302

5.2.3.5.4	AVISO DE MODIFICACION DE SALARIOS IMSS.	303
5.2.4	TERMINACION DE LA RELACION DE TRABAJO.	304
5.2.4.1	AVISO DE BAJA AL IMSS	304
5.2.4.2	BAJA ANTE INFONAVIT	306
5.2.4.3	OBLIGACIONES POR EL TERMINO DE LA RELACION DE TRABAJO.	308
5.2.4.3.1	DESPIDO JUSTIFICADO	308
5.2.4.3.2	DESPIDO INJUSTIFICADO	310
5.2.5	PARTICIPACION DE UTILIDADES	315
5.2.6	ASIENTOS CONTABLES	317

SIGNIFICADO DE SIGLAS.

Sigla	Significado
CFF	Código Fiscal de la Federación
DOF	Diario Oficial de la Federación
FONACOT	Fondo Nacional para el Consumo de los trabajadores
ISPT	Impuesto Sobre Productos del Trabajo
INPC	Índice Nacional de Precios al Consumidor
IMSS	Instituto Mexicano del Seguro Social
INFONAVIT	Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores
LHDDF	Ley de Hacienda del Departamento del Distrito Federal
LINFONAVIT	Ley de INFONAVIT
LISR	Ley del Impuesto Sobre la Renta
LSS	Ley del Seguro Social
LFT	Ley Federal de Trabajo
LAE	Licenciado en Administración de Empresas.
OFH	Oficina Federal de Hacienda
PECE	Pacto para la Estabilidad y Crecimiento Económico
PTUE	Participación de los Trabajadores en las Utilidades de las Empresas
RFC	Registro Federal de Contribuyentes
RLSS	Reglamento de la Ley del Seguro Social
RLISR	Reglamento de la Ley del Impuesto Sobre la Renta
RCFF	Reglamento del Código Fiscal de la Federación
SMG	Salario Mínimo General
SHCP	Secretaría de Hacienda y Crédito Público
SAR	Sistema de Ahorro para el Retiro

INTRODUCCION

Partiendo desde sus orígenes y con objeto de marcar la trascendencia que ha tenido hasta nuestros días la remuneración que percibe el hombre a cambio de sus servicios, recurriremos a describir brevemente los aspectos mas sobresalientes que se desarrollaron en el pasado de acuerdo a la siguiente clasificación que engloba tres etapas distintas:

-ESCLAVITUD

-SERVIDUMBRE

-ARTESANAL

ESCLAVITUD.

La persona, el trabajador, se caracteriza por ser una autentica propiedad de su amo, ya que bien podía comprarlo, o bien venderlo.

El tiempo del esclavo estaba automáticamente bajo disposición de su amo, el cual lo alimentaba según considerara fuese necesario, sin tomar con aprecio el desempeño de labores extremadamente pesadas y sufribles.

El ingreso neto del amo se determinaba de la diferencia que existía entre el producto del trabajo que desempeñaban los esclavos y el costo de subsistencia de estos; cuando la oferta de nuevos esclavos era abundante, traía como consecuencia que la adquisición de esclavos costaba poco, los amos se aprovechaban de esta situación para hacerlos trabajar fuertemente hasta agotarlos.

Por el contrario, cuando escaseaba la oferta de esclavos, estos eran valiosos para el producto del trabajo, pues los amos, en ese momento tuvieron la necesidad de dar a cada esclavo lo suficiente para procrear y sostener una familia.

SERVIDUMBRE

La escasez de esclavos y su alto costo, convirtieron al sistema de la esclavitud en antieconómico, lo cual dio paso a una nueva etapa que es la conocida como el feudalismo, que no viene a ser sino una sustitución del concepto de esclavismo, pues al amo se le conocía con el nombre de "Señor" y al esclavo con el de "Siervo".

El siervo no pertenecía en persona al señor, sin embargo, por derecho consuetudinario le debía ciertos servicios y estaba atado a la tierra de éste, sin poderla abandonar.

Habitualmente el sirvo procurábase su subsistencia trabajando unas parcelas que tenía como suyas por derecho consuetudinario y a cambio de la obligación que tenía, dedicaba el resto de su tiempo a cultivar los campos de su señor, o bien, realizaba el trabajo doméstico en la casa de éste. La tierra y el tiempo que les eran propios debían bastarles para mantenerse él y sus familiares.

Esta tierra y este tiempo eran tanto menores cuanto mas fértil era la primera y mas productivo el segundo, y tanto mayor era el excedente, que el señor podía obtener de la demasia de la mano de obra de sus siervos. El valor de una propiedad dependía de la magnitud de este excedente, pues el valor capital de un esclavo tendía a depender del excedente derivado de la ocupación de un esclavo.

ARTESANAL

Esta etapa nace al surgir los centros de población, pues estos coadyuvan a la aparición de asociaciones voluntarias que al paso del tiempo se convierten en gremios y corporaciones.

El artesano o trabajador manual libre trabaja con sus propios utensilios en su propio taller y vende en el mercado sus propios productos, en tanto en el renglón agrícola el campesino independiente cultiva con su trabajo y el de su familia, su propia tierra.

El maestro fue quien en cierto grado inció las relaciones laborales, pues al tener bajo su mando los llamados aprendices, tuvo que remunerarlos generalmente por jornal o por unidad de obra.

En la actualidad el trabajo puede ser considerado como una mercancía por la cual quien lo requiere tiene que cubrir un costo por ella, es decir, el trabajador vende su tiempo al patrón a cambio de una remuneración, dicha remuneración es lo que se conoce como sueldo o salario.

El salario venido del latín "salarium" significa "Extipendio o recompensa que los amos dan a los criados por razón de sus servicios de trabajo". Años atrás, salarium se llegó a definir como "la paga al soldado romano para que comprara sal".

La importancia que tienen los sueldos y salarios en nuestra sociedad actual y concretamente en nuestro país es de gran trascendencia, ya que es fuente de constantes conflictos entre trabajadores, patrones y autoridades gubernamentales, por lo que en este trabajo se conjuntan todos los elementos y aspectos laborales, fiscales y contables relacionados con el tema.

El presente trabajo no solo puede ser un material de consulta para los profesionales en las áreas administrativas, contables y laborales, sino una herramienta que informe además a las partes involucradas en una relación laboral, ya que puede servirle tanto al patrón como al trabajador para conocer sus derechos y obligaciones laborales, fiscales y en su caso, contables.

SUELDOS Y SALARIOS, ASPECTO FISCAL Y CONTABLE.

CAPITULO I. LEGISLACION LABORAL SOBRE SUELDOS Y SALARIOS

1.1 ANTECEDENTES

En este capítulo se tratará de analizar, los preceptos y normas que regulan todo lo relacionado con los sueldos y salarios desde el punto de vista laboral; se definirán los conceptos básicos desde el inicio de la relación obrero-patronal, hasta su terminación; así como las características, elementos y modalidades que pueden tener los sueldos y salarios.

Para ubicar mejor lo relacionado a los sueldos y salarios, a continuación haremos una descripción de la estructura de la Ley Federal del Trabajo:

- TITULO I Principios generales.
- TITULO II Relaciones individuales de trabajo.
- TITULO III Condiciones de trabajo.
- TITULO IV Derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones.
- TITULO V Trabajo de las mujeres.
- TITULO V Bis Trabajo de los menores.
- TITULO VI Trabajos especiales.
- TITULO VII Relaciones colectivas de trabajo.
- TITULO VIII Huelgas.
- TITULO IX Riesgos de trabajo.
- TITULO X Prescripción.
- TITULO XI Autoridades del trabajo y servicios sociales.
- TITULO XII Personal jurídico de las juntas de conciliación y arbitraje.
- TITULO XIII Representantes de los trabajadores y de los patrones.

TITULO XIV Derecho procesal de trabajo

TITULO XV Procedimientos de ejecución

TITULO XVI Responsabilidades y sanciones.

Además la LFT se complementa con lo siguiente:

- Reglamento general de seguridad e higiene en el trabajo.
- Reglamento de los Arts. 121 y 122 de la LFT.
- Resolución de la comisión nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.
- Empresas exentas de la obligación de repartir utilidades.

1.1.1 RELACION DE TRABAJO

Para entender lo que son los sueldos y salarios, debemos analizar antes en que consiste el vínculo que les da origen, y ese vínculo es el acuerdo de voluntades que se da entre dos personas socialmente antagónicas: El patrón y el trabajador, a ese vínculo le llamaremos "Relación de trabajo".

Relación de trabajo es aquel acto por el cual una persona (trabajador) presta un servicio personal subordinado a otra (patrón) a cambio del pago de un salario. (Art. 20 LFT)

De la definición anterior se desprende que los elementos de la relación de trabajo son los siguientes:

- El trabajador.
- El patrón.
- Un servicio personal subordinado.
- El salario.

El trabajador es aquella persona física que presta a otra persona física o moral, un trabajo personal subordinado. (Art.8 LFT)

El patrón es la persona física o moral que utiliza los servicios de uno o mas trabajadores. (Art. 10 LFT)

Se entenderá como persona física a aquel individuo que tiene capacidad jurídica desde el momento en que es concebido hasta su muerte. (Art. 22 del Código Civil)

Son personas morales:

- La Nación, los Estados y los Municipios;
- Demás corporaciones de carácter público reconocidas por la ley.
- Las sociedades civiles o mercantiles;
- Los sindicatos, las asociaciones profesionales y las coaliciones y organizaciones obreras y empresariales.
- Las sociedades cooperativas y mutualistas, y
- Las asociaciones que se propongan fines políticos, científicos, artísticos o cualquier otro fin lícito reconocidas por la ley.

(Art. 25 Código Civil)

El trabajo se define como toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido para cada profesión u oficio. (Art. 8 LFT)

La subordinación constituye el elemento característico de la relación de trabajo y consiste en la facultad de mandar y en el derecho a ser obedecido. Dicha facultad de mando tiene dos limitaciones:

- Debe referirse al trabajo estipulado y
- Debe ser ejercida durante la jornada de trabajo.

El último elemento de la relación de trabajo es el salario, que se define como la retribución que paga el patrón al trabajador por su trabajo. (Art. 82 LFT)

1.1.2 CONTRATO DE TRABAJO

Del nacimiento de cada relación de trabajo se derivan una serie de derechos y obligaciones tanto para el trabajador como para el patrón, y las consecuencias de esa relación deberán quedar plasmadas en un documento que las regule jurídicamente y este es el contrato de trabajo.

El contrato de trabajo es aquel documento por el cual una persona o varias, se obligan a prestar a otra un trabajo subordinado, mediante el pago de un salario. (Art. 20 LFT)

El contrato de trabajo puede ser individual o colectivo.

Por contrato individual de trabajo entendemos aquel que se firma por un solo trabajador y un patrón.

Contrato colectivo de trabajo es el convenio celebrado entre uno o varios sindicatos de trabajadores y uno o varios patrones, o uno o varios sindicatos de patrones, con objeto de establecer las condiciones según las cuales debe prestarse el trabajo en una o más empresas o establecimientos. (Art. 386 LFT)

El contrato de trabajo perfecciona el acuerdo de voluntades que se deriva de la relación laboral, misma que se inicia en el preciso momento en que el trabajador comienza a prestar sus servicios.

El contrato de trabajo deberá constar por escrito e indicará las condiciones laborales, conteniendo por lo menos los siguientes datos:
-Nombre, nacionalidad, edad, sexo, estado civil y domicilio tanto del trabajador, como del patrón.

-Definir la duración de la relación de trabajo, pudiendo ser esta por obra, por tiempo determinado o tiempo indeterminado.

-Determinar con la mayor precisión posible, el servicio o los servicios que deban prestarse.

-El lugar o lugares en que deberá prestarse el servicio o los servicios.

-La duración de la jornada de trabajo.

-La forma y el monto del salario.

-El día y el lugar del pago del salario.

-Indicación de los planes de capacitación y adiestramiento establecidos por la empresa para el trabajador y de acuerdo a lo dispuesto en la LFT.

-Demás condiciones de trabajo, tales como días de descanso, vacaciones, prestaciones y demás que así convengan al patrón y al trabajador. (Art. 25 LFT)

Se recomienda que los contratos de trabajo se hagan por escrito, ya que la falta de este no priva al trabajador de los derechos que deriven de las normas de trabajo y de los servicios prestados, pues será imputable al patrón la falta de esta formalidad.

1.2 SALARIO

En este tema definiremos el concepto de "Sueldos y salarios", su clasificación y elementos integrantes.

El término salario se deriva del "sal" aludiendo al hecho histórico de que alguna vez se pago con ella. Sueldo, proviene de "solidus" que era una moneda de oro de peso cabal.

La diferencia entre un sueldo y un salario estriba en que un salario se paga por hora o día trabajado y se liquida semanalmente, mientras que el sueldo se paga por quincena o por mes. Otra diferencia es que el salario se aplica a trabajos manuales o de taller y el sueldo a trabajos intelectuales, administrativos, de supervisión y de oficina.

En términos generales, la definición aplicable tanto a sueldo como a salario, es la de toda retribución que percibe el hombre a cambio de un servicio que ha prestado con su trabajo.

1.2.1 CLASIFICACION

Por sus características, los salarios pueden clasificarse de diversas formas, a continuación enumeraremos algunas de ellas.

a) Por el medio que se emplea para su pago:

-Salario en moneda. Como regla general, el salario debe ser pagado en efectivo, en moneda de curso legal o con cheque.

-Salario en especie. Es el que se paga con vales de despensa, alimentos, habitación, servicios u otros de naturaleza análoga.

-Pago mixto. Es el que se paga parte en moneda y parte en especie.

b) Por su poder adquisitivo:

-Salario nominal. Es la cantidad de unidades monetarias que se entregan al trabajador a cambio de su labor.

-Salario real. Es la cantidad de bienes y servicios que el trabajador puede adquirir con el salario total que recibe.

-Con esta clasificación se puede determinar el valor real del salario según las condiciones inflacionarias en las que se encuentra la economía.

c) Por sus límites:

-Salario mínimo. Es la cantidad menor que debe recibir en efectivo el trabajador, por los servicios prestados en una jornada de trabajo y que permita al trabajador satisfacer las necesidades de él y su familia (Art. 90 LFT).

Este salario a su vez se divide en salario legal y salario contractual, esto se determina según se fije por un procedimiento que la ley señale, o bien por un contrato colectivo entre empresa y sindicato. El salario mínimo legal se subdivide en general y profesional, siendo el primero el que se paga obligatoriamente a toda clase de labores y el segundo, es el que debe cubrirse a determinadas actividades por considerarse que su calificación exige para ellas una remuneración mayor.

-Salario máximo. Es el mas alto que la empresa pueda pagar y tener una producción costeable.

d) Por la forma de pago:

-Salario por unidad de tiempo. Es aquel que se toma en cuenta el tiempo que el trabajador labora para el patrón, comunmente se toma como base una jornada de ocho horas, aún cuando el trabajo se remunere por hora, por día, por semana, por quincena o por mes.

-Salario por unidad de obra. Es aquel en el que el trabajo se remunera de acuerdo con el número de unidades producidas, su forma mas común es el llamado destajo.

Quando el salario se fije por unidad de obra, se debe especificar la naturaleza de esta, se hará constar la cantidad y calidad del material, el estado de la herramienta y útiles que el patrón proporcione para ejecutar la obra y el tiempo por el que los pondrá a disposición del trabajador, sin que pueda exigir cantidad alguna por concepto del desgaste natural que sufra la herramienta como consecuencia del trabajo. (Art. 83 LFT).

1.2.2 ELEMENTOS INTEGRANTES DEL SALARIO

Una cuestión muy importante es la de definir que elementos integran al salario, ya que el salario diario se encuentra integrado por otros elementos como son:

- Pagos hechos en efectivo por cuota diaria.
- Gratificaciones.
- Percepciones.
- Habitación.
- Primas.
- Comisiones.
- Prestaciones en especie.
- Cualquier otra cantidad o prestación entregada al trabajador. (Art. 84 LFT)

Otras consideraciones que encontramos en la LFT respecto a los salarios son los siguientes:

-El salario puede fijarse por unidad de tiempo, por unidad de obra, por comisión, a precio alzado o de cualquier otra manera.

-El salario debe ser remunerador y nunca menor al fijado como mínimo y se deberá considerar para su fijación la cantidad y calidad del trabajo.

-En el salario por unidad de obra, la retribución que se pague será tal que para un trabajo normal, en una jornada de ocho horas, de por resultado el monto del salario mínimo, por lo menos.

-A trabajo igual desempeñando en puesto, jornada y condiciones de eficiencia también iguales, debe corresponder salario igual.

-Los plazos para el pago del salario nunca podrán ser mayores de una semana para las personas que desempeñen un trabajo material y de quince días para los demás trabajadores.

- Cuando el salario se fije por semana o por mes, se dividirá entre siete o entre treinta, según el caso, para determinar el salario diario.

(Arts. 82 al 89 LFT)

1.3 PRESTACIONES

Existe un grupo de percepciones adicionales al salario que un trabajador puede obtener, ya sea por estar obligado el patrón a pagarlas por exigencia de las leyes, y otras que este último eroga de forma voluntaria. Estas remuneraciones adicionales comunmente son llamadas prestaciones. Las prestaciones tienen como objetivo, mejorar la subsistencia del trabajador, como pueden ser los riesgos propios de la familia, generar el ahorro, la obtención de satisfactores que van mas allá de lo económico, actividades culturales y deportivas, y demás que tengan una finalidad análoga.

Tanto las prestaciones contempladas en la LFT, como a las voluntarias que otorguen libremente los patrones se les conoce como gastos de previsión social. En términos generales, podemos entender que la previsión social es una serie de reglas y prestaciones que buscan una elevación del nivel económico, social, cultural e integral, que son otorgadas por los patrones y que no constituyen una remuneración de servicios, ya que no se otorgan en función de estos, sino para complementar el ámbito de desarrollo del trabajador.

Entre las prestaciones de ley, encontramos la obligación de pagar una gratificación anual, la prima vacacional, la participación de utilidades, la prima de antigüedad, entre otras y entre las prestaciones que por conveniencia ofrece el patrón, podemos mencionar, al fondo de ahorro, alimentación, premios, becas, etc.

1.3.1 GRATIFICACION ANUAL

Dentro de las prestaciones que el patrón esta obligado a pagar por mandato de la LFT, tenemos la de cubrir una gratificación anual.

Los trabajadores percibirán, a mas tardar, el día 20 de diciembre de cada año, una gratificación anual equivalente a quince días de salario por lo menos. Si algún trabajador no hubiere laborado el año completo, tendrá derecho a que se le pague la parte proporcional, conforme al tiempo que haya trabajado. (Art. 87 LFT)

El pago de esta prestación basicamente se desprende de la costumbre que existe en nuestro país de hacer regalos con motivo de la navidad o de celebrar este acontecimiento con erogaciones superiores a las normales, de ahí viene precisamente que se le conozca a este pago también con el nombre de aguinaldo. El objetivo de esta prestación es entonces de que el trabajador cuente con recursos en efectivo, adicionales a su salario, para cubrir estos gastos extraordinarios.

1.3.2 VACACIONES

Otra de las prestaciones en efectivo que tiene como objeto cubrir gastos extraordinarios del trabajador, es la prima vacacional. Esta prestación se estableció ante la necesidad de que los trabajadores disfrutaran realmente de sus vacaciones, ya que sin ella no les era posible que las tomaran, pues su salario diario ya se encontraba de antemano gastado.

Los trabajadores con mas de un año de servicios tendrán derecho por lo menos, a un periodo anual de vacaciones pagadas, que en ningún caso podrá ser menor a seis días laborables y que aumentará en dos días laborables hasta llegar a doce por cada año subsecuente de servicios. Después del cuarto año, el periodo de vacaciones se aumentará en dos días por cada cinco de servicios.

Para visualizar que periodo de vacaciones tiene derecho un trabajador de acuerdo a su antigüedad, se puede consultar la siguiente tabla:

1 año de servicios :	6 días
2 años de servicios:	8 días
3 años de servicios:	10 días
4 años de servicios:	12 días
de 5 a 8 años de servicios:	12 días
de 9 a 13 años de servicios:	14 días
de 14 a 18 años de servicios:	16 días
de 19 a 23 años de servicios:	18 días

Los trabajadores que presten servicios discontinuos y de temporada, tendrán derecho a un periodo de vacaciones en proporción al número de días trabajados durante el año.

Las vacaciones no podrán compensarse con una remuneración y si la relación de trabajo termina antes de que se cumpla el año de servicios, el trabajador tendrá derecho a una remuneración proporcional al tiempo de los servicios prestados.

El periodo de vacaciones deberá concederse a los trabajadores dentro de los seis meses siguientes al cumplimiento del año de servicios y los patrones deberán pagar una prima vacacional mínima no menor del 25% sobre los salarios que le correspondan al periodo de vacaciones.

(Arts. 76 al 81 LFT)

1.3.3 PARTICIPACION DE UTILIDADES

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos señala en su Art. 123 Apartado "A" Fracción IX el derecho que tienen los trabajadores a participar en las utilidades de las empresas a las que prestan sus servicios. Esta disposición se encuentra regulada en la LFT y es complementada por las resoluciones emitidas por la comisión nacional para la participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.

Los elementos esenciales de la participación de utilidades son entre otros los siguientes:

- Es una remuneración adicional al salario.
- Es una remuneración proporcional al resultado económico del negocio.
- Tiene relación con las ganancias, pero nó con las pérdidas.
- Tiene relación con la utilidad fiscal.
- Se calcula sobre bases prefijadas y establecidas.

La Comisión Nacional para la PTUE determinará el porcentaje mediante el cual los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas, de acuerdo con las investigaciones y estudios de las condiciones generales en la economía nacional, el desarrollo industrial del país, el derecho del capital a obtener un interés razonable y para fomentar la reinversión de capitales. La mencionada comisión se integra por los sectores obrero, patronal y gubernamental. Actualmente el porcentaje es el 10 % y se aplica sobre la base del resultado fiscal o renta gravable que se obtenga de conformidad con las normas de la LISR, concretamente lo que estipulan los Arts. 14 y 109 de la mencionada ley.

Están obligadas a otorgar la PTUE todas las unidades económicas de producción o distribución de bienes y servicios y en general todas las personas físicas o morales que tengan trabajadores a su servicio y únicamente están exentas de esta obligación las siguientes entidades:

- Las empresas de nueva creación durante el primer año de funcionamiento,
- Las empresas de nueva creación dedicadas a la elaboración de un producto nuevo, durante los dos primeros años de funcionamiento,
- Las empresas de la industria extractiva de nueva creación, durante el periodo de exploración,
- Las instituciones de asistencia privada que ejecuten actos con fines humanitarios y de asistencia sin propósito de lucro,
- El IMSS, el INFONAVIT y las instituciones públicas descentralizadas con fines culturales, asistenciales y de beneficencia, y
- Aquellas empresas cuyo capital y trabajo generen un ingreso anual no superior a seis millones de pesos.

Tienen derecho a participar en las utilidades de las empresas, todos los trabajadores de planta, independientemente del número de días trabajados en el año, con excepción de los directores, administradores y gerentes generales; también participan todos aquellos trabajadores eventuales cuando hayan trabajado sesenta días, cuando menos, durante el año.

El reparto de utilidades a los trabajadores deberá efectuarse dentro de los sesenta días siguientes a la fecha en que deba presentarse la declaración anual, aún cuando este en trámite alguna objeción por parte de los trabajadores. En el caso de que la declaración del ejercicio sea presentada antes de la fecha límite que autoriza la LISR, el plazo citado de sesenta días correrá a partir de la fecha de presentación.

Para efectos del reparto que deberá efectuarse a los trabajadores que ya no prestan sus servicios en la empresa, se tendrá un plazo de un año contado a partir del siguiente día en que se les comunique que pueden pasar a cobrar sus utilidades.

Si se da el caso de que se presente una declaración complementaria y que aumente el ingreso gravable, se tendrá que efectuar un reparto adicional dentro de un plazo de sesenta días después de la fecha de su presentación.

El importe de las utilidades que no se hayan reclamado en el año en que sean exigibles, se agregarán a la utilidad del año siguiente para ser repartido entre todos los trabajadores.

El procedimiento para el cálculo y distribución del PTUE es el siguiente:

La utilidad repartible se dividirá en dos partes iguales:

- 50 % se repartirá tomando en cuenta el número de días trabajados.
- 50 % se repartirá con base en el monto de salarios devengados por cada trabajador.

Se tendrán que tomar en cuenta a la hora de efectuar el cálculo las siguientes normas:

- Los directores, administradores y gerentes generales de las empresas no participarán en las utilidades.

- Los trabajadores de confianza participarán en el reparto de utilidades de las empresas, pero si el salario que perciben es mayor del que corresponda al trabajador sindicalizado de mas alto salario dentro de la empresa, o a falta de este, al trabajador de planta con la misma característica, se considerará este salario aumentado en un 20 %, como salario máximo.

-El monto de la participación de los trabajadores al servicio de personas cuyos ingresos deriven exclusivamente de su trabajo y el que se dediquen al cuidado de bienes que produzcan rentas o al cobro de créditos y sus intereses, no podrán exceder de un mes de salario.

-Las madres trabajadoras durante los periodos pre y postnatales, y los trabajadores víctimas de un riesgo de trabajo, durante el periodo de incapacidad temporal serán considerados como trabajadores en servicio activo.

- En la industria de la construcción, después de determinar que trabajadores tienen derecho a participar en el reparto, la comisión integrada por igual número de representantes de trabajadores y del patrón; adoptarán las medidas que juzguen convenientes para su citación.

-Los trabajadores domésticos no participarán en el reparto de utilidades.

-Los trabajadores eventuales tendrán derecho a participar en las utilidades de la empresa cuando hayan trabajado por lo menos 60 días durante el año. Se entiende por trabajador eventual, a aquel que sustituya a un trabajador de planta o realice alguna actividad ajena al giro de la empresa.

-Únicamente se deberá tomar el salario base por cuota diaria sin considerar cualquier otra clase de prestaciones, como tiempo extra, gratificaciones, primas o compensaciones, para determinar la base para el cálculo de 50 % de la PTUE sobre salarios devengados.

(Arts. 117 al 131 LFT)

1.3.4 PRIMA DE ANTIGÜEDAD

Los trabajadores de planta tienen derecho a una prima de antigüedad que consistirá en el importe de doce días de salario por cada año de servicio, dicho salario no podrá ser inferior a un salario mínimo, ni superior a dos salarios mínimos generales vigentes en la zona económica a la que corresponda el lugar de prestación de trabajo.

La prima de antigüedad se pagará a los trabajadores que se separen voluntariamente de su empleo, siempre que hayan cumplido 15 años de servicios cumplidos continuos, cuando menos, así mismo, se pagará a los que se separen por causa justificada y a los que sean separados por su empleo, independientemente de la justificación o injustificación del despido.

En el caso de muerte del trabajador, cualquiera que sea su antigüedad, la prima que corresponda se pagará a sus beneficiarios.

(Arts. 162, 485 Y 486 de la LFT)

1.3.5 DIAS DE DESCANSO

Entre las demás prestaciones que señala la LFT encontramos que los trabajadores tendrán derecho a un día de descanso a la semana con goce íntegro de salario y se recomienda que sea el domingo, ya que en caso de no ser este día, el trabajador tendrá derecho a una prima adicional de un 25 % sobre el salario de los días ordinarios de trabajo. En los trabajos que requieran una labor continua, los trabajadores y el patrón fijarán de común acuerdo, los días en que los trabajadores deban disfrutar su descanso semanal.

Cuando el trabajador no preste sus servicios durante todos los días de trabajo de la semana, tendrá el derecho de que se le pague la parte proporcional del salario de los días de descanso, calculada sobre el salario de los días en que hubiese trabajado.

Los trabajadores no están obligados a prestar servicios en sus días de descanso, y si lo hicieren, el patrón pagará al trabajador un salario doble por el servicio prestado.

Además del día a la semana a que tiene derecho a descansar el trabajador, se consideran días de descanso obligatorio los siguientes:

-El 1 de enero;

-El 5 de febrero;

-El 21 de marzo;

-El 1 de mayo;

-El 16 de septiembre;

-El 20 de noviembre;

-El 25 de diciembre;

-El 1 de diciembre de cada 6 años, cuando corresponda a la transmisión del Poder Ejecutivo Federal, y

-El que determine las leyes federales y locales, en el caso de elecciones.

(Art. 69 al 75 LFT)

1.3.6 TIEMPO EXTRA

Por jornada de trabajo entendemos, el tiempo durante el cual el trabajador está a disposición del patrón para prestar su trabajo, ésta se fijará de común acuerdo sin que exceda de los siguientes límites:

-Jornada diurna. Máximo 8 horas.

-Jornada nocturna. Máximo 7 horas.

-Jornada mixta. 7.5 horas.

Se entenderá por jornada diurna, la comprendida entre las 6 y las 20 horas; jornada nocturna es la comprendida entre las 20 y la 6 horas y la mixta es la que comprende periodos de tiempo de las jornadas diurna y nocturna, siempre que el periodo nocturno sea menor de 3.5 horas; si rebasa este tiempo se considerará jornada nocturna.

Durante la jornada continua de trabajo, se concederá al trabajador un descanso de media hora por lo menos y en caso de que el trabajador no pueda salir del lugar donde presta sus servicios durante las horas de reposo o de comida, el tiempo correspondiente le será computado como tiempo efectivo de jornada de trabajo.

En los casos de siniestro o riesgo inminente en que peligre la vida del trabajador, compañeros o del patrón, o a la existencia misma

de la empresa, la jornada de trabajo podrá prolongarse por el tiempo estrictamente indispensable para evitar esos males. Estas horas adicionales se retribuirán con una cantidad igual a la que corresponda a cada una de las horas de la jornada normal.

Podrá también prolongarse la jornada de trabajo por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de tres horas diarias, ni de tres veces en una semana, cobrando el trabajador por las horas de trabajo extraordinario, un 100 % mas del salario que corresponda a las horas de la jornada normal.

En el caso de que el patrón obligara a los trabajadores a prestar sus servicios por un tiempo mayor a las nueve horas semanales autorizadas por la ley, éste tendrá que pagar las horas trabajadas en exceso, con un 200 % mas del salario que corresponda a las horas de la jornada normal y además pudiera tener algunas sanciones de parte de la Secretaría de Trabajo.

(Arts. 58 al 68 LFT)

1.3.7 OTRAS PRESTACIONES

Como ya se mencionó con anterioridad, existen dos tipos de prestaciones que puede recibir un trabajador, las que marca la ley, y las que el patrón otorga voluntariamente o de común acuerdo con el trabajador. También existen las que otorga el patrón al firmar contratos colectivos de trabajo que por lo general son superiores a las que señala la ley. Las prestaciones de ley son las que mencionamos anteriormente y algunas de las opcionales o no obligatorias serán enumeradas a continuación.

Podemos encontrar una gran variedad de prestaciones o gastos de previsión social, cada empresa o patrón puede elegir los que mas convengan a su negocio o a sus trabajadores.

De acuerdo a sus objetivos primordiales, se puede decir que las prestaciones son beneficios colaterales al salario por cuota diaria que una empresa o patrón otorga a su personal, sea en especie o en dinero, para coadyuvar a la satisfacción de sus necesidades de tipo económico, educativo o sociocultural y recreativo, buscando atraer elementos idóneos para su ingreso a la organización, retener a los ya existentes y motivarlos o desarrollarlos para lograr su mejor desempeño, tendiente a mejorar la productividad de la empresa y a la calidad de vida del trabajador, aumentando con ella la estabilidad y posibilidades de progreso de ambos.

Entre las prestaciones mas comunes que generalmente se encuentran dentro de los contratos colectivos o que se otorgan a los empleados de confianza en las diversas ramas industriales, tenemos las siguientes:

a) Las de ley:

-Gratificación anual

-Prima vacacional

-Prima dominical

-Pagos por tiempo extra

-Pagos de cuotas IMSS

-Reparto de utilidades

-Vacaciones

-Días de descanso obligatorio y sus compensaciones

- Cuotas al INFONAVIT
- Cuotas al SAR
- Prima de antigüedad
- b) Otras prestaciones:
 - Fondo de ahorro
 - Premio de puntualidad
 - Premio de asistencia
 - Seguro de vida
 - Plán de retiro
 - Plan de pensiones
 - Servicios y gastos médicos
 - Subsidio para tienda sindical
 - Servicio de comedor
 - Plán múltiple de previsión social
 - Dispensa en dinero o en especie
 - Pago de transporte
 - Educación y becas
 - Actividades culturales y recreativas
 - Habitación y ayuda para rentas
 - Bonos por desempeño
 - Gastos de defunción
 - Fomento al deporte
 - Pago del ISPT por parte de la empresa
 - Servicios de guardería infantil

1.4 NORMAS PROTECTORAS DEL SALARIO

En una sociedad como la nuestra, en la que la diferencia de clases es muy marcada, se encontraban situaciones en la que los trabajadores resultaban afectados en su economía por abusos de los patrones, así pues en la legislación laboral encontramos una serie de disposiciones que reglamentan esta situación, con el fin de que el trabajador no sufra arbitrariedades de parte del patrón o de terceros y de que su salario sea suficiente y remunerador.

1.4.1 EL SALARIO MINIMO

Con la finalidad de que cualquier trabajador, independientemente de su capacidad física e intelectual, perciba un salario que sea suficiente para satisfacer las necesidades normales de un jefe de familia en el orden material, social, educativo y cultural, la legislación laboral preve que deberá existir una cantidad mínima que se debe cubrir en efectivo al trabajador, por los servicios prestados en una jornada normal de trabajo, a esa cantidad se le define como "Salario Mínimo".

El salario mínimo es por lo tanto, la cantidad menor que podrá recibir el trabajador y por ende no podrá ser objeto de reducción, compensación o descuento alguno, salvo que la retención se haga para cubrir pensiones alimenticias, pago de rentas, pago de abonos al INFONAVIT y al FONACOT.

En la LFT encontramos que los salarios mínimos podrán ser generales para una o varias áreas geográficas de aplicación, que pueden extenderse a una o mas entidades federativas o profesionales, para una rama determinada de la actividad económica, o para

profesiones, oficios o trabajos especiales, dentro de una o varias áreas geográficas, esto es lo que llamamos los salarios mínimos profesionales.

La fijación de los salarios mínimos se hará según los estudios e investigaciones que realice la Comisión Nacional de los Salarios Mínimos, que se integrará por representantes de los trabajadores, los patrones y el Gobierno Federal.

Actualmente el salario mínimo general, para la zona económica del D.F. y el área metropolitana es de \$N\$ 15.27 por cuota diaria, cantidad que consideramos insuficiente para que un jefe de familia cumpla con las mas elementales necesidades de sobrevivencia.

(Arts. 90 al 97 de la LFT)

1.4.2 NORMAS PROTECTORAS.

Los salarios tienen en la legislación laboral, normas que les dan protección y algunos privilegios, con la finalidad de cuidar el adecuado manejo de los pagos y procurar un poder adquisitivo mayor para el trabajador, por lo que encontramos las siguientes reglas:

-Los trabajadores dispondrán libremente de sus salarios.

-El derecho a recibir el salario es irrenunciable.

-El salario deberá ser cobrado directamente por el trabajador, o su apoderado mediante carta poder, en caso de ser necesario.

-El salario en efectivo deberá pagarse en moneda de curso legal.

-Las prestaciones en especie deberán ser las adecuadas para el beneficio directo del trabajador y su familia, razonablemente proporcionales al monto del salario en efectivo.

-Sera nula toda cesión de los salarios en favor del patrón o de terceras personas.

-El salario no es sujeto de compensación alguna.

-La obligación del patrón de pagar el salario no se suspender.

-Esta prohibida la imposición de multas a los trabajadores.

-El pago del salario se efectuará en el centro del trabajo donde los trabajadores presten sus servicios.

-El pago deberá efectuarse en día laborable.

-Las deudas contraídas por los trabajadores con sus patrones, en ningún caso devengarán intereses.

-Los descuentos en los salarios de los trabajadores están prohibidos, salvo en los caso y con los requisitos siguientes:

Pago de deudas contraídas con el patrón por anticipos de salarios, pagos hechos en exceso al trabajador, errores, pérdidas, averías o adquisición de artículos producidos por la empresa o establecimiento. La cantidad exigible en ningún caso podrá ser mayor del importe de los salarios de un mes y el descuento será el que convengan el trabajador y el patrón, sin que pueda ser mayor del 30 % del excedente del salario mínimo.

Pago de la renta por el arrendamiento de viviendas para los trabajadores que no podrá exceder del 15 % del salario.

Pago de abonos para cubrir préstamos provenientes del INFONAVIT y en su caso, se les descontará el 1 % del salario para el pago de las cuotas de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional del que se trate.

Pago de cuotas para la constitución y fomento de sociedades cooperativas y de cajas de ahorro y que no sean mayores del 30 % del excedente del salario mínimo.

Pago de pensiones alimenticias en favor de la esposa, hijos, ascendientes y nietos, decretado por la autoridad competente.

Pago de las cuotas sindicales ordinarias previstas en los estatutos de los sindicatos.

Pago de abonos al FONACOT que no podrán exceder del 20 % del salario.

(Arts. 98 al 111 LFT)

1.4.3 FONACOT

Entre las medidas que marca la LFT para cuidar que el salario no pierda el poder adquisitivo, destaca la que promueve los convenios entre trabajadores y patrones para crear almacenes y tiendas que expendan ropa, comestibles y artículos para el hogar a precios accesibles para el obrero. Las condiciones que se deberán cumplir al respecto son las siguientes:

-La compra de mercancías será libre, sin coacción sobre los trabajadores.

-Los precios de venta de los productos se fijarán de común acuerdo y nunca podrán ser superiores a los oficiales y en su defecto, a los vigentes en el mercado.

-En el convenio se determinará la participación administrativa y de vigilancia por parte de los trabajadores.

La alternativa antes mencionada para que los trabajadores adquieran productos a bajo precio y sobre todo a crédito, es difícil de llevar a cabo en la práctica y su alcance muy limitado, por lo que se facultó al Ejecutivo federal para que reglamentara la forma y términos para establecer un fondo de fomento y garantía para el consumo de los trabajadores, que les permita tener acceso a créditos baratos y oportunos para la adquisición de bienes y pagos de servicios (Arts. 103 y 103 BIS LFT).

Con fundamento en los artículos 103 y 103 Bis de la LFT, se emitió un decreto que dio origen al fideicomiso de carácter social y duración indefinida, administrado por Nacional Financiera, S.A. lo que conocemos como el Fondo de Fomento y Garantía para el Consumo de los Trabajadores (FONACOT).

Los fines del FONACOT son:

-Garantizar los créditos institucionales otorgados a los trabajadores para la adquisición de bienes de consumo duradero, bienes perecederos y para la obtención de servicios.

-Garantizar los créditos y en su caso, otorgar financiamiento para la operación de los almacenes y tiendas que se originen por convenios entre trabajadores y patrones.

-Fomentar el ahorro de los trabajadores.

-Facilitar a los trabajadores la obtención de condiciones adecuadas de crédito y precios que les procuren un mayor poder adquisitivo.

-Otorgar directamente créditos a los trabajadores para la adquisición de bienes de consumo duradero y perecedero.

-Operar como Institución descontadora para el sistema bancario respecto de operaciones de crédito relacionadas con la adquisición de bienes de consumo o de servicios.

-Coadyuvar al establecimiento y desarrollo de procedimientos que tiendan a elevar la calidad, disminuir el precio y facilitar la adquisición de bienes y la obtención de servicios.

-Establecer y operar registros de afiliación de sujetos de créditos y de proveedores.

-Fomentar y establecer mecanismos destinados a orientar y proteger a los consumidores.

-Promover entre los usuarios el mejor aprovechamiento del salario y contribuir a la orientación de su gasto familiar.

Son sujetos de crédito FONACOT todos aquellos trabajadores de planta que tengan mas de un año de antigüedad en su empleo, mayores de 18 años y que ganen desde uno hasta cinco salarios mínimos.

1.5 DURACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

La duración de las relaciones de trabajo puede ser por obra, por tiempo determinado o por tiempo indeterminado.

-Obra determinada. Se entiende que es por obra determinada, cuando puede estipularse expresamente la naturaleza de esta.

-Tiempo determinado. El señalamiento de un tiempo determinado puede estipularse en los casos siguientes:

Quando lo exija la naturaleza del trabajo a desarrollar.

Quando se tenga por objeto, sustituir eventualmente a otro trabajador.

Quando el contrato de trabajo hable de que la duración de trabajo es por obra determinada o tiempo determinado y se ha vencido el término fijado, si subsiste la materia del trabajo, la duración quedará prorrogada por todo el tiempo que dure dicha circunstancia.

Los trabajadores en general, en ningún caso estarán obligados a prestar sus servicios por mas de un año.

En el caso de que se diera una sustitución de patrón, esta situación no afectará las relaciones de trabajo de la empresa o establecimiento. El patrón sustituido será solidariamente responsable con el nuevo, por las obligaciones derivadas de las relaciones de trabajo y de la ley, nacidas antes de la fecha de la sustitución, hasta por el término de 6 meses; concluido éste, subsistirá únicamente la responsabilidad del nuevo patrón. El término de 6 meses se contará a partir de la fecha en que se hubiese dado aviso de la sustitución al sindicato o a los trabajadores.

(Arts. 35 al 41 LFT)

1.6 FINIQUITO DE LA RELACION LABORAL

Ya hemos hablado de las normas que regulan lo que sucede al inicio y durante una relación de trabajo, y en particular lo relacionado a los salarios, pues bien, también al suspenderse o al terminarse la relación laboral, esta situación genera el pago de remuneraciones al trabajador por diversos conceptos, mismos que analizaremos a continuación. La relación de trabajo puede suspenderse temporal o definitivamente, siendo estas últimas la rescisión o la terminación.

1.6.1 SUSPENSION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

Se entiende que existe suspensión de los efectos de la relación de trabajo, cuando por alguna causa el trabajador se ve imposibilitado a seguir prestando sus servicios al patrón y por lo tanto éste no está obligado al pago de los salarios respectivos.

Son causas de suspensión temporal de las obligaciones de prestar el servicio y pagar el salario sin responsabilidad para el trabajador y el patrón:

- La enfermedad contagiosa del trabajador.
- La incapacidad temporal ocasionada por un accidente o enfermedad que no constituya un riesgo de trabajo.
- La prisión preventiva del trabajador seguida de sentencia absolutoria. Si el trabajador obró en defensa de la persona o de los intereses del patrón, tendrá éste la obligación de pagar los salarios que hubiese dejado de percibir aquél.
- El arresto del trabajador.

-El cumplimiento de los servicios públicos para los que el trabajador sea requerido para ejercer cargos electorales y censales.

-Cuando el trabajador sea llamado a filas y tenga que alistarse y servir en la Guardia Nacional. En este caso el tiempo de servicios se tomará en consideración para determinar la antigüedad del trabajador.

-La designación de los trabajadores como representantes ante organismos estatales y Comisiones Nacionales.

-La falta de documentos que exijan las leyes y reglamentos necesarios para la prestación de servicios, cuando sea imputable al trabajador.

La suspensión temporal de las relaciones de trabajo se considera que surtirá efectos, desde el día en que se den los siguientes supuestos:

-Cuando el patrón tenga conocimiento de la enfermedad contagiosa o en la que se produzca la incapacidad para el trabajo, y hasta que termine el periodo de incapacidad fijado por el IMSS.

-Desde el momento en que el trabajador acredite estar detenido a disposición de la autoridad y hasta la fecha en que cause ejecutoria la sentencia que lo absuelva o termine el arresto.

-Desde la fecha en que deban prestarse los servicios o desempeñarse los cargos, hasta por un periodo de seis años.

-Desde el momento en que el patrón note que hacen falta los mencionados documentos, hasta por un periodo de dos meses.

-El trabajador deberá regresar a su trabajo al día siguiente de que termine la causa de su suspensión, con excepción de que haya sufrido prisión preventiva o haya sido designado a cumplir con los servicios públicos o militares o con sus designaciones ante los organismos estatales, que en estos casos, podrá reintegrarse a su trabajo dentro de los 15 días siguientes.

(Arts. 42 al 45 de la LFT)

1.6.2 RESCISION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

Cuando existe incumplimiento a lo pactado en el contrato de trabajo o en algunas de sus partes y se llega al finiquito de la relación laboral, se dice entonces, que hay rescisión de las relaciones de trabajo.

La rescisión puede darse en cualquier momento y tener causa justificada, ya sea para el patrón o el trabajador y sin incurrir en responsabilidad.

La rescisión se puede dar cuando el trabajador es el que no cumple con sus obligaciones y el patrón podrá despedirlo sin incurrir en responsabilidad alguna en los siguientes casos:

-Cuando el trabajador engañe al patrón diciéndole que tiene aptitudes y facultades para desarrollar cierto trabajo y esto resulta falso. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de 30 días de prestar sus servicios el trabajador.

-Cuando el trabajador, durante sus labores, o fuera del servicio incurra en faltas de probidad u honradez, en actos de violencia, amagos, injurias o malos tratos en contra del patrón, sus familiares

o del personal directivo o administrativo de la empresa, salvo que medie provocación o que obre en defensa propia.

-Cuando el trabajador comete contra alguno de sus compañeros actos de violencia y como consecuencia de ellos se altera la disciplina del centro de trabajo.

-Cuando el trabajador ocasiona intencionalmente, perjuicios materiales durante el desempeño de las labores o con motivo de ellas en los edificios, obras, maquinaria, instrumentos, materias primas y demás objetos relacionados con el trabajo.

-Cuando el trabajador por su imprudencia o descuido inexcusable, compromete la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él.

-Cuando el trabajador comete actos inmorales en el centro del trabajo.

-Cuando el trabajador revela los secretos de fabricación o da a conocer asuntos de carácter reservado en perjuicio de la empresa.

-Cuando el trabajador incurre en mas de tres faltas de asistencia en un periodo de 30 días sin permiso del patrón o sin causa justificada.

-Cuando el trabajador desobedece abiertamente al patrón o a sus representantes, sin causa justificada, sobre asuntos del trabajo contratado.

-Cuando el trabajador se niega a adoptar las medidas preventivas o, a seguir los procedimientos indicados para evitar accidentes o enfermedades.

-Cuando el trabajador se presenta a sus labores en estado de embriaguez o bajo la influencia de algún narcótico o droga enervante.

-Cuando el trabajador sea sentenciado a prisión y no pueda cumplir con la relación de trabajo.

El patrón deberá dar al trabajador un aviso en el que conste por escrito, la fecha y causa o causas de la rescisión. Dicho aviso deberá hacerse del conocimiento del trabajador, y en caso de que este no quisiera recibirlo, el patrón dentro de los cinco días siguientes deberá hacerla del conocimiento de la Junta de Conciliación y arbitraje, proporcionando a esta el domicilio que tenga registrado y solicitando su notificación al trabajador.

La falta del aviso al trabajador o a la Junta por sí sola bastará para considerar que el despido fue injustificado.

El trabajador podrá solicitar ante la Junta, que se le reinstale en el trabajo que desempeñaba, o que se le indemnice con el importe de tres meses de salario. Si en el juicio correspondiente, el patrón, no comprueba la causa de la rescisión, el trabajador tendrá derecho, además, a que se le paguen los salarios vencidos desde la fecha de despido hasta que se cumplimente el laudo.

El patrón quedará eximido de la obligación de reinstalar al trabajador mediante el pago de las indemnizaciones correspondientes en los siguientes casos:

-Cuando se trate de trabajadores que tengan una antigüedad menor de un año.

-Si se comprueba ante la Junta que el trabajador, esta en contacto directo y permanente con el patrón y se estima que no es posible el desarrollo normal de la relación de trabajo.

-En los casos de trabajadores de confianza

-En el servicio doméstico.

-Cuando se trate de trabajadores eventuales.

Las indemnizaciones que deberá cubrir el patrón en caso de comprobarse de que el despido fue injustificado, son las siguientes:

-Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, la indemnización consistirá en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de servicios prestados.

-Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado y excediera de un año, la indemnización consistirá en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año y de 20 días por cada uno de los años siguientes en que hubiese prestado sus servicios.

-Si la relación de trabajo fuera por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en 20 días de salarios por cada uno de los años de servicio prestados.

-Además de las indemnizaciones anteriores, en todos los casos deberá pagarse el importe de tres meses de salario y en su caso el importe de los salarios vencidos hasta la fecha en que se paguen dichas indemnizaciones.

El salario base para determinar el monto de las indemnizaciones que deban pagarse a los trabajadores, será aquel que corresponda al salario del día en que nazca el derecho a la indemnización, incluyendo en él, la cuota diaria y la parte proporcional de las prestaciones señaladas por la ley, es decir, se tomaría como base el salario diario integrado.

El trabajador podrá separarse de su trabajo dentro de los 30 días siguientes a la fecha en que se dé cualquiera de las causas de rescisión de la relación de trabajo sin responsabilidad para el trabajador y solicitar que se le indemnice de la forma detallada anteriormente. Son causas de rescisión de la relación de trabajo, sin responsabilidad para el trabajador las siguientes:

-Cuando el patrón o sus representantes engañan al trabajador, respecto de las condiciones de trabajo. Esta causa de rescisión dejará de tener efecto después de 30 días de prestar sus servicios el trabajador.

-Cuando el patrón o sus representantes, dentro del servicio o fuera de él, incurren en faltas de probidad u honradez, actos de violencia,

amenazas, injurias, malos tratos u. otros análogos en contra del trabajador y/o su familia.

-Cuando el patrón reduce el salario al trabajador.

-Cuando el patrón no paga el salario correspondiente en la fecha o lugar convenidos o acostumbrados.

-Cuando el patrón causa maliciosamente perjuicios al trabajador en sus herramientas de trabajo.

-Cuando el trabajador descubra la existencia de un peligro grave para la seguridad de él mismo o de su familia, ya sea por carecer de condiciones higiénicas el establecimiento o porque no se cumplan las medidas preventivas y de seguridad que las leyes establecen.

-Cuando el patrón compromete con su imprudencia o descuido inexcusables, la seguridad del establecimiento o de las personas que se encuentran en él.

1.6.3 TERMINACION DE LAS RELACIONES DE TRABAJO

La relación de trabajo también puede terminar de manera pacífica, sin necesidad de litigios o pleitos de tipo laboral y las causas pueden ser las siguientes:

-El mutuo consentimiento de las partes.

-La muerte del trabajador.

-La terminación de la obra o vencimiento del término o inversión del capital.

-La incapacidad física o mental, o inhabilidad manifiesta del trabajador, que haga imposible la prestación del trabajo.

-La fuerza mayor o el caso fortuito no imputable al patrón.

-La incapacidad física o mental o muerte del patrón, que produzca como consecuencia necesaria, inmediata y directa, la terminación de los trabajos.

-La incoestabilidad notoria y manifiesta de la explotación.

-El agotamiento de la materia objeto de una industria extractiva.

-El concurso o la quiebra legalmente declarada.

Cuando la incapacidad manifiesta del trabajador proviene de un riesgo no profesional, éste tendrá derecho a que se le pague un mes de salario y doce días por cada año de servicios, o de ser posible, si así lo desea, a que se le proporcione otro empleo compatible con sus aptitudes, independientemente de las prestaciones que le correspondan de conformidad con las leyes.

Si el patrón no comprueba en un juicio que las causas de la terminación de las relaciones de trabajo se deben a las enumeradas arriba, los trabajadores tendrán derecho a demandarlo y solicitar las indemnizaciones señaladas anteriormente.

(Arts. 53 al 55 LFT).

"SUELDOS Y SALARIOS, ASPECTO FISCAL Y CONTABLE"

CAPITULO II LEGISLACION FISCAL SOBRE SUELDOS Y SALARIOS

2.1 ANTECEDENTES

Partiendo de la definición que nos dice que salario es la retribución que paga el patrón al trabajador por sus servicios, encontramos en ella el elemento por el cual los sueldos y salarios adquieren gran importancia para la recaudación fiscal. El elemento mencionado consiste en que los sueldos y salarios representan un ingreso para el trabajador y en su caso, una deducción para el patrón. En este capítulo se analizarán las obligaciones tanto del patrón como del trabajador para con la Hacienda Pública, derivadas precisamente de la situación antes mencionada.

2.1.1 PRECEPTO CONSTITUCIONAL

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos establece, en la fracción IV de su artículo 31, que es obligación de los mexicanos "Contribuir para los gastos públicos, así de la Federación como del Estado y Municipio en que residan, de la manera proporcional y equitativa que dispongan las leyes".

En el precepto anterior encontramos que existen seis elementos que son trascendentes en la Legislación Fiscal.

En primer término, establece la obligación a cargo de todo mexicano, de contribuir a los gastos públicos;

En segundo lugar nos menciona los organismos habilitados para recaudar impuestos, que en este caso son la Federación, las Entidades Federativas y los Municipios;

En tercer lugar, se aclara que las Entidades Federativas y Municipios que pueden fijar gravámenes son sólo aquellos en los que resida un contribuyente;

En cuarto término, la fracción analizada declara que los impuestos deben ser establecidos a través de una ley, lo que especifica que la creación de impuestos estará sujeto al principio de legalidad, por lo tanto, cualquier contribución deberá estar contenida en una ley general, abstracta e impersonal emanada del Poder Legislativo;

En quinto lugar, la fracción IV declara que los impuestos tienen como objetivo el contribuir a los gastos públicos y;

Por último, el sexto elemento dispone que los impuestos serán equitativos y proporcionales.

De lo anterior podemos concluir entonces, que de acuerdo con nuestra Constitución, todos los mexicanos estamos obligados al pago de impuestos para cubrir el gasto público que recaudan y administran la Federación, los Gobiernos de los Estados y los Municipios; esas contribuciones deberán estar contenidas en leyes específicas y deberán ser justas, en iguales condiciones para todos y estar de acuerdo a la posibilidad económica de cada individuo, determinándose esta última principalmente con base en el ingreso personal.

2.2 CODIGO FISCAL DE LA FEDERACION

Como se pudo apreciar en el inciso anterior, todos los mexicanos tienen la obligación de contribuir para los gastos públicos, independientemente de su personalidad jurídica, es decir, ya sean personas físicas o morales, conforme a las leyes fiscales respectivas.

La primera de estas leyes que regulan las disposiciones relativas al control de las contribuciones a las que están obligados a pagar los contribuyentes, es el Código Fiscal de la Federación.

2.2.1 CONCEPTO DE CONTRIBUCIONES

Existen distintas modalidades de contribuciones y estas se clasifican en impuestos, aportaciones de seguridad social, contribuciones de mejoras y derechos.

Por impuestos debemos entender aquellas contribuciones establecidas en las distintas leyes que deben pagar las personas físicas y morales que se encuentran en la situación jurídica o de hecho, previstas por las mismas y que no se consideren dentro de las aportaciones de seguridad social, contribuciones de mejoras y derechos.

Aportaciones de seguridad social son las contribuciones establecidas por la ley a cargo de personas que son sustituidas por el Estado en el cumplimiento de las obligaciones fijadas por la ley en materia de seguridad social o a las personas que se benefician en forma especial por servicios de seguridad social proporcionados por el mismo Estado.

Contribuciones de mejoras, son las establecidas por la ley y que deberán pagar las personas físicas y morales que obtienen beneficios directos por obras públicas.

Derechos son la contribuciones establecidas por la ley por el uso o aprovechamiento de los bienes del dominio público de la Nación, así como por recibir servicios que presta el Estado en sus funciones de derecho público. También son derechos, las contribuciones a cargo de organismos públicos descentralizados por prestar servicios exclusivos del Estado.

Los recargos, las sanciones, los gastos de ejecución e indemnizaciones al Fisco, se consideran como accesorios a las contribuciones, nunca, parte de éstas. (Art. 2 C.F.F.)

Las contribuciones en cualquiera de sus modalidades, se causan conforme se realizan las situaciones jurídicas o de hecho previstas en las leyes fiscales vigentes durante el periodo en que ocurra y se determinarán conforme a las disposiciones vigentes en el momento de su causación, pero les serán aplicables las normas sobre procedimiento que se expidan con posterioridad. Dichas situaciones jurídicas o de hecho, son las fuentes principales del impuesto, siendo estas de capital, de renta o utilidad, por traslado de dominio o de personas y sobre erogaciones y gastos. Las normas fiscales son autoaplicables, es decir, corresponde a los contribuyentes la determinación de las contribuciones a su cargo, salvo contadas excepciones, de ahí la importancia de tener un conocimiento claro y preciso de la normatividad en materia fiscal. (Art. 6 C.F.F.)

2.2.2 CLASIFICACION DE LOS IMPUESTOS

Los impuestos se pueden clasificar, de acuerdo a su naturaleza, en impuestos directos o indirectos.

Son impuestos directos aquellos que gravan hechos hipotéticos, presentando las siguientes características:

- Toman en cuenta la capacidad contributiva del sujeto.
- No establecen tasas fijas, sino progresivas.
- No son repercutibles a los contribuyentes.

Son impuestos indirectos aquellos que gravan hechos reales, presentando las siguientes características:

- No toman en cuenta la capacidad contributiva del sujeto.
- Normalmente tienen tasas proporcionales o fijas.
- Son repercutibles al contribuyente.

2.2.3 REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES

Por lo anterior, cabe señalar que tanto las personas físicas como las morales que tengan la obligación de contribuir al gasto público, estarán obligadas a cumplir con lo establecido en las diversas leyes fiscales. El sistema que el Fisco utiliza para ejercer control de éstos, se encuentra regulado en el Registro Federal de Contribuyentes, por lo tanto todas aquellas personas, físicas o morales que deban presentar declaraciones por contribuciones en forma periódica o que estén obligadas a expedir comprobantes por las actividades que realicen, deberán solicitar su inscripción en el mencionado registro de la SHCP, proporcionando la información

relacionada con su identidad, su domicilio y en general, sobre su situación fiscal. (Art. 27 CFF)

Para solicitar la inscripción ante el RFC, habrá que llenar el formato R-1, depositándolo en el buzón fiscal de la Oficina de Recaudación de Hacienda correspondiente al domicilio fiscal del contribuyente, dentro del mes siguiente al día en que las personas morales firmen su acta constitutiva o, en el caso de personas físicas, desde que se realicen las situaciones jurídicas o de hecho que den lugar a la presentación de declaraciones periódicas.

Las personas que efectúan los pagos por concepto de la prestación de servicios personales subordinados, deberán presentar la inscripción por los contribuyentes a quienes hagan dichos pagos, computándose el plazo desde el día que estos inicien la prestación de servicios; dichas personas comunicarán la clave del RFC a los contribuyentes dentro de los siete días siguientes a aquél que presenten la solicitud de inscripción. (Arts.14 y 15 RCFE)

Como veremos en el siguiente tema, las normas que regulan la obligación de pagar el ISR por parte de los trabajadores, por los ingresos obtenidos por concepto de sueldos y salarios, se encuentran en el Capítulo I del Título IV de la LISR, pero el RCFE nos indica las obligaciones relativas a la inscripción en el RFC de los trabajadores. Los trabajadores deberán proporcionar a sus patrones los datos necesarios para su inscripción en el RFC, si aún no lo están; de ya estar inscritos en dicho registro, deberán comprobar esta circunstancia. Cuando el trabajador no tenga el comprobante de su inscripción, el patrón tendrá la obligación de solicitarlo ante la

autoridad recaudadora de la Federación circunscrita al domicilio en donde se encuentre el centro de trabajo. (Art. 17 RFCF)

De acuerdo a lo que establece la segunda modificación a la resolución miscelánea publicada en el Diario Oficial de la Federación de fecha 13 de abril de 1992, en la regla 18-A, los trabajadores ya no necesitan inscribirse en el RFC, pues los patrones deberán efectuar la inscripción, utilizando el formato de la declaración anual de retenciones del impuesto sobre los ingresos en general por la prestación de servicios personales subordinados. También de acuerdo con esta regla, los patrones ya no deberán solicitar el comprobante de inscripción ante el RFC.

En todos los casos, una vez que el contribuyente presentó su solicitud de inscripción ante el RFC, la SHCP asignara la clave que corresponda a cada persona inscrita, misma que se dará a conocer mediante un documento denominado "Cédula de Registro Federal de Contribuyentes"; quien deberá citarla en todo documento que presente ante las autoridades fiscales y jurisdiccionales. Las personas inscritas deberán conservar en su domicilio fiscal la documentación que acredite que ha cumplido con lo dispuesto en el CFF y su reglamento. (Art. 27 CFF)

2.3 LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA Y SU REGLAMENTO

Dentro de los impuestos directos que encontramos en la Legislación Fiscal de nuestro país, el más importante por sus niveles de recaudación, es el Impuesto Sobre la Renta, que tiene como finalidad gravar los ingresos provenientes del trabajo, del capital o de la combinación de ambos. Este impuesto se caracteriza por ser una contribución directa, que grava al contribuyente tomando en cuenta su capacidad contributiva; no es repercutible y en el caso de personas físicas, su tasa es progresiva. Para personas morales y personas físicas con actividad empresarial, su tasa es fija. El ISR en la legislación actual maneja una estructura que permite su recaudación en forma global o total, es decir, el contribuyente de este impuesto lo pagará por todos sus ingresos, sin importar el concepto de los mismos, aunque existen disposiciones que regulan cada tipo de ingreso.

2.3.1 ANTECEDENTES

La LISR que actualmente está vigente, fue publicada en el Diario Oficial de la Federación del 30 de diciembre de 1980, y nos señala en su artículo primero que son sujetos de este impuesto todas aquellas personas físicas y morales que sean residentes en México respecto de todos sus ingresos, independientemente de donde procedan; también son sujetos, los residentes en el extranjero que tengan un establecimiento permanente en el país, respecto a los ingresos obtenidos en dicho lugar y los residentes en el extranjero respecto de sus ingresos obtenidos dentro del territorio nacional, aunque no tengan establecimiento permanente.

De acuerdo al ordenamiento anterior y para el trabajo que nos ocupa, podemos señalar que efectivamente, los ingresos percibidos por concepto de sueldos y salarios quedan gravados por esta ley.

2.3.1.1 ESTRUCTURA DE LA LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA

Para ubicar y entender en forma clara las disposiciones de la LISR, respecto a sueldos y salarios, haremos una breve descripción de la estructura de la misma.

La LISR consta de seis títulos vigentes y están estructurados de la siguiente forma:

- TITULO I** Disposiciones Generales.
- TITULO II** De las Personas Morales.
- TITULO II-A** Del Régimen Simplificado de las Personas Morales.
- TITULO III** De las Persona Morales No Contribuyentes.
- TITULO IV** De las Personas Físicas.
- TITULO V** De los Residentes en el Extranjero con Ingresos Provenientes de Fuente de Riqueza Ubicada en Territorio Nacional.
- TITULO VI** De los Estímulos Fiscales.

También esta ley consta de un Reglamento que presenta la misma estructura de acuerdo a las modificaciones publicadas en el DOF del 31 de marzo de 1992. Tanto esta ley como su reglamento se apoyan en resoluciones de tipo fiscal que son dadas a conocer periódicamente en el DOF; la que actualmente tiene vigencia fue publicada el 31 de marzo de 1992. Para una correcta aplicación de esta ley se deberán considerar todas las disposiciones reglamentarias relativas a la misma.

Para efecto de este trabajo, las normas a las que pondremos especial atención se encuentran en el Capítulo I del Título IV, pues en ellas se encuentran las principales obligaciones relativas a sueldos y salarios, las cuales son importantes para el trabajador como contribuyente directo y para el patrón como retenedor. En el Capítulo II, del Título II y en el Capítulo VI del Título IV, encontraremos la normatividad que regula lo relativo a los sueldos y salarios, ya que éstos, tienen la característica fiscal de que para un contribuyente son ingresos acumulables y para otro pueden ser deducciones autorizadas.

2.3.2 SUELDOS Y SALARIOS CONSIDERADOS COMO INGRESOS

Primeramente, aunque la estructura de la LISR nos presenta lo relativo a la causación del ISR por la obtención de ingresos por sueldos y salarios hasta el Título IV, debemos iniciar tratando el tema de los sujetos directos de esta contribución, que son en este caso los trabajadores u otros prestadores de servicios personales subordinados.

El Título IV de la LISR que comprende del Art. 74 al 143, trata sobre las Personas Físicas en general e indica que están obligadas al pago del impuesto las personas residentes en México que obtienen ingresos en efectivo, en bienes, en crédito y en servicios o de cualquier otro tipo. También están obligadas al pago de este impuesto aquellas personas físicas que residan en el extranjero y que realicen actividades empresariales o presten sus servicios independientes en el país a través de un establecimiento permanente, por los ingresos atribuibles a ésta. (Art. 74 LISR)

De acuerdo a la disposición anterior, observamos que nuevamente la ley señala que las percepciones por sueldos y salarios están gravadas por este impuesto y en el Capítulo I del mencionado Título IV, regula todo lo relativo a este concepto, denominándolo "De los ingresos por salarios y en general por la prestación de un servicio personal subordinado".

2.3.2.1 INGRESOS GRAVABLES

Se consideran ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, los salarios y demás prestaciones que deriven de una relación laboral, incluyendo la PTUE, y las prestaciones percibidas como consecuencia de la terminación de la relación de trabajo. También se consideran ingresos para los efectos de este capítulo, las remuneraciones y prestaciones recibidas por los empleados públicos; los rendimientos y anticipos obtenidos por los miembros de las sociedades cooperativas de producción, sociedades y asociaciones civiles; los honorarios pagados a consejeros y comisarios de las personas morales; los honorarios por servicios prestados preponderantemente a un prestatario, cuando estos se llevan a cabo en las instalaciones de este último y representan más del 50% del ingreso obtenido por el prestador de servicios. (Art. 78 LISR)

También se consideran ingresos por la prestación de un servicio personal subordinado, el importe de las becas otorgadas a favor del trabajador y/o su familia, la ayuda para renta de casa, transporte o cualquier otro concepto que se entregue en dinero o en bienes. (Art. 81 del RLISR).

Además, cuando al trabajador se le otorguen préstamos y se pacte una tasa de interés inferior a la tasa promedio diario de los Cetes a 90 días del mes inmediato anterior o del valor a cargo del Gobierno Federal inscrito en el Registro Nacional de Valores e Intermediarios equiparable a los Cetes mencionados (la que sea mayor); se considerará ingreso acumulable la diferencia resultante entre la tasa pactada por el trabajador y patrón y la indicada en este párrafo.

Este ingreso se determinará mensualmente, aplicando la tasa arriba mencionada. (Art. 78-A LISR).

Podemos resumir entonces que dentro de los ingresos gravables en este Capítulo se encuentran:

- Sueldos y salarios a cuota diaria.
- Premios y Gratificaciones.
- Horas Extras.
- Participación de Utilidades.
- Primas vacacionales y de antigüedad.
- Comisiones.
- Pagos en especie.
- Subsidios.
- Jubilaciones, pensiones y haberes de retiro.
- Becas otorgadas.
- Algunos Honorarios.
- Intereses no pagados por préstamos obtenidos (Interés ficto)
- Cualquier otra cantidad que se entregue al trabajador por sus servicios.

No se consideran ingresos gravables, los proporcionados a los trabajadores en bienes por concepto del servicio de comedores y comida, así como, el uso de bienes que el patrón proporciona para el desempeño de las actividades laborales. (Art. 78 LISR)

2.3.2.2 INGRESOS EXENTOS

No se pagará el ISR por los ingresos obtenidos por los trabajadores en los siguientes casos:

- Percepciones adicionales al salario mínimo general. Estarán exentos los pagos, a los trabajadores que perciben el salario mínimo general, por concepto de la gratificación anual, hasta por el monto de un SMG mensual; la prima vacacional, hasta por un monto equivalente de 15 días de SMG; la PTUE, hasta por 15 días de SMG; las primas dominicales, hasta un SMG por domingo laborado. También estarán exentas las remuneraciones cobradas por concepto de tiempo extra, hasta por nueve horas semanales de acuerdo a lo dispuesto en los artículos 66 y 67 de la LFT.

- Remuneraciones de tiempo extra cobradas por trabajadores con percepciones mayores al SMG. Se considerará exento, el 50% de la remuneración por concepto de tiempo extra que no exceda de 9 horas semanales en los términos de la LFT. Dicha exención no podrá ser mayor al equivalente de 5 SMG semanales.

- Indemnizaciones por riesgos y enfermedades. De conformidad con los artículos 472 al 515 de la LFT, los patrones pueden entregar a sus trabajadores indemnizaciones por riesgos o enfermedades que los imposibilitan total o parcialmente para seguir desempeñando sus

labores; este tipo de cobros por parte de los trabajadores se encuentran totalmente exentos de impuestos.

- Las jubilaciones, pensiones y haberes de retiro, en los casos de invalidez, cesantía, vejez, retiro y muerte, cuyo monto diario no exceda 9 veces el SMG del área geográfica del contribuyente; por el excedente se pagará el impuesto en los términos de la LISR.

- Los reembolsos de gastos médicos, dentales, hospitalarios y de funeral que se concedan de manera general a todos los trabajadores de acuerdo con las leyes o contrato de trabajo. Estos gastos médicos representan un beneficio económico para el trabajador y en los términos del artículo 84 de la LFT forman parte del sueldo, sin embargo, se encuentra exento del ISR por tratarse de una prestación de previsión social, siempre y cuando se sigan los lineamientos en cuanto a generalidad previstos en el RLISR que analizaremos mas adelante.

- Las prestaciones de seguridad social que otorguen las instituciones públicas. En realidad, se trata también de prestaciones sociales otorgadas a los trabajadores, como por ejemplo, las incapacidades pagadas al trabajador por parte del IMSS.

- Subsidios por incapacidad y otras prestaciones sociales otorgadas por los patrones. Se encuentran exentas otras prestaciones de previsión social como son: los subsidios por incapacidad, las becas educacionales para los trabajadores y su familia, guarderías infantiles, actividades deportivas y culturales, y otras prestaciones de naturaleza análoga, que se concedan de manera general de acuerdo

con las leyes o por contratos de trabajo. También para la exención, se deben cumplir con los requisitos de exención que indica el RLISR.

- Depósitos en el INFONAVIT o entrega de casas a favor de los trabajadores. Esta prestación está exenta de impuesto por la misma razón que los tres incisos anteriores, ya que cumple con el requisito de la generalidad, pues se da en favor de todos los trabajadores.

- Las aportaciones a fondos o caja de ahorro a favor de los trabajadores. Para que estas aportaciones queden exentas, deberán cumplir con los requisitos señalados en el artículo 24 fracción XII de la LISR, mismo que comentaremos mas adelante.

- También estarán exentos, sobre los prestamos concedidos a los trabajadores, la diferencia entre la tasa de interés otorgada al trabajador y la que esté vigente en títulos emitidos por el Gobierno Federal, siempre y cuando, los prestamos se otorguen de manera general y a los trabajadores que se le otorguen, sean sindicalizados; otros requisitos que deben reunir para que sean deducibles es que la totalidad del préstamo en el ejercicio de que se trate, no exceda de un salario mensual y que el pago se efectúe en un periodo máximo de tres meses y que este tipo de ingresos junto con los demás, incluso los que no contemple la LISR o LFT, no hayan excedido a 7 veces el SMG elevado al año en el ejercicio inmediato anterior, ni en el actual.

- Las cuotas obreras al IMSS y el ISR correspondientes al trabajador pagadas por los patrones.

- Las primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos que se hacen al trabajador al momento de su separación. Estos pagos estarán exentos hasta por el equivalente a 90 SMG por cada año de servicio; toda fracción de seis meses se considerará como año completo. Por el excedente se pagara el impuesto en los términos de la LISR.

- Quedará exenta la gratificación anual que perciban los trabajadores hasta por el equivalente a 30 días de SMG; las primas vacacionales y la PTUE hasta por el equivalente de 15 días de SMG respectivamente y las primas dominicales hasta por el equivalente de un SMG por cada domingo que se labore.

- Los gastos de representación y viáticos, cuando sean efectivamente erogados en servicio del patrón y se compruebe con la documentación respectiva.

- Los percibidos por concepto de alimento en los términos de ley.

(Art. 77 LISR)

2.3.2.3 INGRESOS POR PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL

Dentro de los ingresos que percibe el trabajador y que se encuentran exentos, total o parcialmente, en los términos del artículo 77 de la LISR, observamos que la mayoría de ellos se refiere a prestaciones de previsión social. Para que estas prestaciones queden exentas del ISR, deben cumplir con ciertos requisitos y tienen algunas limitaciones. Los principales requisitos para la exención son los siguientes:

- Que se otorguen en forma general a todos los trabajadores sobre las mismas bases a menos de que se trate de planes de previsión social a favor de empleados de confianza y de los demás trabajadores, los cuales podrán contener beneficios diferentes para unos y para otros, o convenios firmados con diferentes sindicatos. También puede haber planes específicos para personal sometido a un riesgo mayor que el resto de los trabajadores o que trabaje en establecimientos ubicados en el extranjero.

- Cuando se trate de planes de seguro de vida donde solo se asegure a los trabajadores.

- En todos los casos deberán establecerse planes que deberán constar por escrito que indiquen la fecha a partir de la cual se inicie cada plan y se comunicarán al personal dentro del mes siguiente a dicho inicio.

- Tratándose de fondos de ahorro, éstos no deberán exceder del 13 % de los salarios de cada trabajador y el plan debe establecer que el trabajador solo podrá hacer retiros una vez al año o al término de la relación de trabajo. Los fondos de ahorro se deberán invertir en valores a cargo del Gobierno Federal inscritos en el Registro Nacional de valores e intermediarios, así como en títulos de valor que se coloquen en el público inversionista. (Art. 19, 21 y 22 del RLISR).

Con el objeto de evitar abusos en el pago de prestaciones de previsión social, se han establecido limitantes para que las personas

que tienen una exención de impuestos sean solo los trabajadores y no se aprovechen de esta situación los ejecutivos de las empresas.

Una limitación que tienen los gastos de previsión social es que la suma de los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados y el monto de esta exención no debe exceder de una cantidad equivalente a siete veces el SMG elevado al año; cuando dicha suma exceda de la cantidad citada, solamente se considerará como ingreso no sujeto al pago de impuesto, un monto hasta de un SMG elevado al año. Esta limitación en ningún caso deberá dar como resultado que la suma de los ingresos por la prestación de servicios personales subordinados y el importe de la exención prevista, sea inferior a siete veces el SMG elevado al año. (Art. 77 LISR).

Otra de las limitaciones se refiere a que si el importe de los gastos de previsión social contemplados en el plan que corresponda a empleados de confianza, considerados con los que concedan las instituciones públicas de seguridad social, son proporcionalmente mayores para salarios superiores, solo podrán deducirse del gasto total incurrido el que correspondería si se les hubiera otorgado a todos los participantes los beneficios aplicables a los salarios menores. La diferencia no será deducible. No se aplicará lo dispuesto en esta fracción cuando los beneficios sean proporcionalmente superiores para salarios menores. (Art. 20 RLISR)

También, otra limitación que encontramos relativa al fondo de ahorro, es que al monto de las aportaciones no debe exceder del 13 % de los salarios de cada trabajador y esta exento hasta 10 veces el

SMG. Tratándose de establecimientos ubicados en el extranjero, se considerara el SMG que rija en el Distrito Federal.

2.3.2.4 OBLIGACIONES DE LOS CONTRIBUYENTES

Los contribuyentes que obtengan ingresos por concepto de sueldos y salarios, tendrán las siguientes obligaciones:

- Pagar el impuesto a su cargo que resulte.
- Proporcionar a los empleadores los datos necesarios, para que los inscriban en el RFC, o bien cuando ya hubieran sido inscritos con anterioridad, proporcionar su clave de registro al patrón.
- Solicitar las constancias en las que aparezcan tanto el importe de las remuneraciones percibidas, como las retenciones efectuadas por el patrón en el año calendario de que se trate.
- Presentar declaración anual en los siguientes casos:
 - a) Cuando se obtengan además ingresos acumulables por otros conceptos que no sean sueldos y salarios;
 - b) Cuando se obtengan ingresos anuales superiores a cinco SMG que correspondan al área geográfica del D.F., elevado al año. Sin embargo el decreto por el que se exige y otorgan facilidades administrativas respecto de algunas contribuciones, publicado en el Diario Oficial del 25 de marzo de 1992, señala que los contribuyentes que obtengan exclusivamente ingresos por salarios podrán no presentar la declaración anual, siempre que sus ingresos los hayan obtenido de un sólo patrón, y siempre que no exista impuesto a cargo.

No obstante, el contribuyente que obtenga un saldo a su favor de impuesto sobre la renta podrá presentar su declaración anual para poder solicitar su devolución.

c) Cuando dejen de prestar sus servicios a más tardar el 31 de diciembre del año de que se trate, ó cuando a dicha fecha se presten servicios a dos o más patrones. En el caso de que hayan dejado de prestar sus servicios antes de la fecha mencionada, podrán no presentar la declaración cuando la totalidad de sus percepciones provengan únicamente de ingresos obtenidos por sueldos y salarios en el país, y que no excedan de cinco SMG elevados al año, y no deriven de trabajar para dos o más patrones. (Art. 94 RLISR)

- Si el empleado prestara sus servicios a dos o mas patrones tendrá que comunicarlo por escrito, con el fin de que no se realice en mas de una vez, el otorgamiento del crédito al salario previsto en el artículo 81 a que se tiene derecho. (Art. 82 LISR)

2.3.3 SUELDOS Y SALARIOS CONSIDERADOS COMO DEDUCCIONES

Los sueldos y salarios como ya vimos en el tema anterior, son considerados como ingresos acumulables para los efectos del ISR exclusivamente para personas físicas, es decir, el contribuyente de dicho impuesto cuando perciba sueldos y salarios únicamente podrá ser una persona física individual. Para los fines del ISR, encontramos entonces que cuando existe un ingreso para un contribuyente, éste mismo puede ser considerado como una deducción al mismo impuesto para otro contribuyente. En el caso de los sueldos y salarios, éstos

pueden ser pagados tanto por personas físicas como por personas morales y para ambos casos, existen ciertos requisitos que señala la LISR y su Reglamento para que sean considerados como deducibles.

2.3.3.1 OBLIGACIONES DE LOS EMPLEADORES

Quiénes hagan pagos por concepto de sueldos y salarios tendrán las siguientes obligaciones:

- Efectuar las retenciones y enteros mensuales que tendrán el carácter de pagos provisionales a cuenta del impuesto anual por todos y cada uno de sus trabajadores.
- Calcular el impuesto anual de los empleados que les hubieran prestado sus servicios en los términos de ésta Ley, excepto cuando:
 - a) Cuando el trabajador haya dejado de prestar sus servicios antes del 10. de diciembre del año de que se trate;
 - b) Cuando el trabajador haya devengado únicamente un SMG elevado al año;
 - c) Cuando el trabajador haya percibido una cantidad superior a cinco veces el SMG elevado al año y opta por presentar su declaración individualmente en los términos del artículo cuarto del decreto por el que se exime y otorgan facilidades administrativas respecto de algunas contribuciones, publicado en el Diario Oficial del 25 de marzo de 1992.
 - d) Cuando el trabajador comunique por escrito al patrón, que él presentará personalmente su declaración anual, y realice ésta comunicación a más tardar el 31 de diciembre del año por el que se va a presentar la declaración. (Art. 93 RLISR)

- Proporcionar a sus empleados constancias en las que se anote el monto de las remuneraciones cubiertas y de las retenciones efectuadas en el año de calendario de que se trate. Estas constancias deberán entregarse a más tardar el 31 de enero de cada año, y en el caso de retiro del trabajador, se proporcionarán dentro del mes siguiente a aquel en que ocurra la separación. En dichas constancias se deberán consignar todos los datos del trabajador, y en el caso de recibir constancias expedidas por otros empleadores, se deberá devolver al empleado el original, conservando únicamente copias. (Art. 95 RLISR)

- Solicitar a los trabajadores a más tardar dentro del mes siguiente a la contratación, las constancias de remuneraciones cubiertas y de retenciones efectuadas por otros patrones, dentro del mismo ejercicio. Además, solicitarán al trabajador que éste les comunique por escrito si prestan o no servicios a otro patrón, con el objeto de no acreditar en más de una vez, el crédito al salario a que se tiene derecho.

- Presentar en las oficinas autorizadas, en el mes de febrero de cada año, la declaración informativa en la que consten los siguientes datos, correspondientes a cada una de las personas que les hubieran prestado servicios en el año de calendario anterior, así como los datos del personal que no está obligado a pagar el impuesto.

- a) Nombre del trabajador;
- b) Clave del RFC;
- c) Remuneraciones cubiertas;
- d) Retenciones efectuadas;
- e) Monto del impuesto anual.

(Art. 96 RLISR):

- Solicitar a las personas que contraten como sus trabajadores, los datos necesarios para inscribirlos en el RFC, o bien la clave de su registro si ya hubieren sido inscritos con anterioridad. (Art. 83 LISR)

2.3.3.1.1 RETENCION Y ENTERO DE PAGOS PROVISIONALES

Como mencionamos en el punto anterior, los empleadores están obligados a efectuar retenciones y enteros mensuales que tendrán el carácter de pagos provisionales a cuenta del impuesto anual. La retención se calculará aplicando a la totalidad de ingresos obtenidos por un trabajador durante un mes la tarifa que nos señala la LISR en su Artículo 80.

Para poder aplicar adecuadamente la tarifa antes mencionada, la Ley nos señala las siguientes situaciones:

- No se efectuará retenciones a las personas que únicamente perciban un SMG correspondiente a su área geográfica.

- La tarifa señalada deberá actualizarse trimestralmente, de acuerdo con el factor de actualización correspondiente al periodo comprendido desde el mes anterior a aquel en que se efectuó la última actualización, hasta el mes inmediato anterior a aquel por el cual se calcula el ajuste. Para el cálculo de los mencionados factores se utilizarán los Indices Nacionales de Precios al Consumidor. La SHCP hará las operaciones aritméticas y publicará la tarifa actualizada en el DOF.

- Los contribuyentes tendrán derecho a acreditar contra el impuesto que resulte a su cargo, el crédito al salario mensual, mismo que se detalla en la tabla del artículo 80-B.

- Cuando se trate de pagos a miembros de consejos directivos, de vigilancia, consultivos, así como de los honorarios a administradores, comisarios y gerentes generales, la retención y entero no podrá ser inferior al 30 % sobre su monto, salvo que exista además, relación de trabajo con el retenedor.

- Los contribuyentes que perciban ingresos por sueldos y salarios, tendrán derecho a un subsidio que se aplicará contra el impuesto que resulte a su cargo, dicho subsidio se calculará considerando el ingreso y el impuesto determinado conforme a la tarifa del Art. 80, a los que se les aplicará la tabla del Art. 80 A.

A continuación explicaremos la mecánica para calcular el monto de las retenciones y enteros mensuales que tendrán que efectuarse por el pago de sueldos y salarios nominales, sin considerar aquellos pagos especiales como pueden ser las gratificaciones, primas y demás no considerados en una nómina normal.

La tarifa del Artículo 80, está diseñada para cálculos mensuales y nos dice que debemos considerar el total de ingresos obtenidos en ese periodo, los pasos a seguir para el cálculo de la retención son los siguientes:

CALCULO DEL IMPUESTO.

A) Ubicar entre los límites que señala la tarifa, el monto total de los ingresos;

B) Restar al monto de los ingresos la cantidad indicada en el límite inferior;

C) A la cantidad obtenida de la resta anterior, se multiplicará por el porcentaje indicado en la tarifa para aplicarse sobre el excedente del límite inferior, a este importe se le conoce como impuesto marginal;

D) Al producto obtenido en el inciso anterior se le sumará el importe señalado por la columna de la cuota fija y éste resultado será el impuesto causado.

CALCULO DEL SUBSIDIO

A) Se ubica el monto total de los ingresos, en la tabla contenida en el Art. 80-A, es decir entre los límites inferior y superior;

B) El impuesto marginal deberá multiplicarse por el porcentaje indicado en la columna final de la mencionada tabla;

C) El resultado obtenido se adicionará con el importe señalado en la columna de cuota fija y nos indicará el importe del subsidio fiscal.

CALCULO DEL SUBSIDIO ACREDITABLE

La ley nos señala una limitación en cuanto a la cantidad que se podrá acreditar por concepto de subsidio, la limitación busca de alguna manera ser justa y equitativa para con los trabajadores que laboran en una empresa que proporciona mejores prestaciones, respecto de aquellos que laboran en otras y no las reciben, ya que el monto de los subsidios decrecerán de acuerdo al aumento de las prestaciones y

remuneraciones exentas. Así pues, tenemos que el procedimiento para calcular el subsidio acreditable es el siguiente:

El Artículo 80 A nos indica que el subsidio acreditable se calculará tomando el subsidio que resulte conforme a la tabla disminuido en el monto que se obtenga de multiplicar dicho subsidio por el doble de la diferencia que exista entre la unidad y la proporción que determinen las personas que hagan los pagos por conceptos de servicios personales subordinados. En términos más claros tenemos entonces, que el procedimiento se entiende que debe ser de la siguiente forma:

A) Determinar la proporción de subsidio acreditable conforme a lo siguiente:

a) Los empleadores sumarán el total de pagos efectuados en el ejercicio inmediato anterior por conceptos de sueldos y salarios a todos sus trabajadores;

b) Sumarán el monto del total de las erogaciones efectuadas en el mismo periodo relacionadas con la prestación de servicios personales subordinados, incluyendo entre otras, a las inversiones y gastos de previsión social, servicios de comedor, comida y transporte proporcionados a los trabajadores, aún cuando no sean deducibles para el empleador, ni el trabajador esté sujeto al pago del impuesto por el ingreso derivado de las mismas, no se incluirán los útiles, instrumentos y materiales para la ejecución del trabajo;

c) Dividirán el monto obtenido en el inciso a, entre el resultado

obtenido en el inciso b, es decir el total de sueldos y salarios, se dividirá entre el total de erogaciones relacionadas con la prestación de servicios personales subordinados. Este resultado será la proporción en que el subsidio será o no acreditable.

- B) Cuando la proporción determinada sea superior al 50% se tendrá derecho al subsidio y se procederá al calculo del mismo. Se obtendrá el subsidio fiscal conforme a la tabla del Art. 80 A.
- C) Se restará a la unidad el monto de la proporción obtenida en los términos del inciso A.
- D) El resultado obtenido se multiplicará por dos.
- E) Al subsidio obtenido conforme el inciso B se le multiplicará por el monto obtenido en el inciso D.
- F) Al subsidio obtenido conforme al inciso B se le restará el resultado obtenido en E, éste resultado será el monto del subsidio acreditable.

CALCULO DEL CREDITO AL SALARIO MENSUAL

El 3 de octubre de 1993 se firmó una etapa más del "Pacto para la Estabilidad, la Competitividad y el Empleo" (PECE) precisándose, entre otros puntos, una modificación al sistema de acreditamiento del 10% del salario mínimo, sustituyéndolo por un "Crédito al Salario", para los trabajadores o un "Crédito General" para otros contribuyentes.

Las personas que efectúen las retenciones por los pagos a sus trabajadores, acreditarán contra el impuesto que resulte a cargo de

los empleados, en los términos del artículo 80 disminuido con el monto del subsidio, que en su caso, resulte aplicable en los términos del artículo 80-A, por el mes de calendario de que se trate, el crédito al salario mensual que se obtenga de aplicar la tabla del artículo 80-B.

Si el crédito al salario excede al impuesto determinado, en los términos del artículo 80, incluyendo el subsidio a que se refiere el artículo 80-A de la ley, el retenedor deberá entregar la diferencia al trabajador, conjuntamente con el pago de salarios por el que se haya determinado dicha diferencia.

Es de señalarse que la ley otorga una opción para que los retenedores consideren, en lugar del crédito general mensual, el crédito general diario contenido en el artículo 141-B de la ley, multiplicándolo por el número de días del mes por el que se efectúe el pago.

Las cantidades así entregadas por el retenedor, podrá acreditarlas contra contribuciones federales a su cargo o de las retenidas a terceros.

De acuerdo con la regla 141-B de la resolución miscelánea, los retenedores podrán compensar en la declaración siguiente a aquella en que se efectúe el pago en efectivo a los trabajadores derivado del crédito al salario, las cantidades que tengan a su favor contra de cualquier contribución federal. Asimismo, los retenedores, podrán solicitar la devolución de las cantidades que resulten como saldo a favor, en lugar de efectuar la compensación.

Adicionalmente, la ley señala que estas cantidades que se entreguen a los contribuyentes, al no participar de la naturaleza de un ingreso salarial, no serán ingresos acumulables, ni se tomarán en cuenta para determinar la proporción del subsidio acreditable, así como tampoco formarán parte de la base gravable de cualquier contribución.

Concluyendo, el crédito al salario mensual se calculará tomando como base los ingresos mensuales del trabajador, se aplicará la tarifa del artículo 80 para determinar el ISR causado, se aplicará la tabla del artículo 80-A para determinar el monto del subsidio acreditable y al resultado se aplicará la tabla del artículo 80-B, disminuyendo en esa cantidad el impuesto a retener cuando el resultado sea positivo y se otorgará el crédito en efectivo, cuando el resultado sea negativo.

El anterior procedimiento descrito, nos indica cómo calcular el monto de las retenciones en los términos del Artículo 80 y 80 A para pagos mensuales y sin considerar otros elementos, únicamente el salario nominal. La LISR y su Reglamento nos señalan distintas opciones para calcular el monto de las retenciones cuando se presentan otras situaciones específicas, como pueden ser pagos semanales, quincenales, por cuota diaria, pago de gratificaciones, primas de antigüedad, compensaciones por separación, etc. Analizaremos entonces lo dispuesto para cada una de estas situaciones.

Los retenedores tendrán la opción de efectuar las retenciones de acuerdo a lo establecido en el Art. 80, o de aplicar las opciones que

para casos específicos señalan la LISR, el RLISR y demás resoluciones emitidas por la Secretaría de Hacienda, así pues tenemos las siguientes disposiciones:

- Opción para la retención por pagos de periodos de 7, 10 o 15 días.

La SHCP publica trimestralmente las tarifas actualizadas calculadas en semanas, decenas o quincenas para facilitar la determinación de los impuestos a retener. (Art. 89 RLISR) También existe la opción de que cuando los pagos se hagan en forma semanal, el retenedor podrá efectuar los enteros considerando el número de pagos semanales que se hubieran efectuado en el mes de que se trate. (Art. 90 RLISR)

- Opción para la retención considerando en forma estimada los ingresos de un año. Los empleadores podrán optar por efectuar mensualmente la retención de acuerdo con el procedimiento siguiente:

a) Determinarán el monto total de las cantidades que pagarán al trabajador, por concepto de sueldos y salarios en dicho año;

b) Dicho monto se dividirá entre doce y a la cantidad así determinada se le aplicará la tarifa del Art. 80. El resultado obtenido será el impuesto a retener. Cuando se hagan pagos que comprendan periodos de siete, diez o quince días, podrán calcular la retención de acuerdo a ésta opción, aplicando el procedimiento señalado en el Art. 89 del RLISR. Si se modifican las cantidades en base a las cuales se efectúa el cálculo, el impuesto a retener se tendrá que recalcular.

- Cálculo de la retención sobre sueldos acumulados. Cuando por razones ajenas al trabajador, éste obtenga en una sola vez

percepciones gravables correspondientes a varios meses, y que formen parte de su salario nominal, el pago provisional se calculará conforme a lo siguiente:

a) Se dividirá el monto total de la percepción entre el número de días a que corresponda, y el resultado se multiplicará por 30.4.

b) A la cantidad obtenida, se le sumará el sueldo ordinario que percibe el trabajador en forma regular en el mes de que se trate, y al resultado se le aplicará la tarifa del Art. 80.

c) El impuesto obtenido, se disminuirá con el impuesto que correspondería al ingreso ordinario, calculando éste último sin considerar las remuneraciones acumuladas mencionadas anteriormente.

d) El pago provisional, será la cantidad que resulte de aplicar al monto total de los ingresos acumulados la tasa resultante de dividir el impuesto señalado en el inciso c entre los ingresos obtenidos conforme al inciso a. El cociente se multiplicará por cien, y el producto se expresará en por ciento. (Art. 91 RLISR)

- Cálculo de retención de ISR sobre compensación por separación. Cuando los patrones hagan pago por concepto de primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos por separación, efectuarán la retención aplicando al ingreso total, una tasa que se calculará dividiendo el impuesto correspondiente al último sueldo mensual ordinario, entre dicho sueldo, el cociente se multiplicará por cien, y el producto se expresará en por ciento. Si los pagos por éstos

conceptos son inferiores al último sueldo mensual ordinario, la retención se calculará aplicándoles la tarifa del Art. 80 .

- Retención por pago único de pensiones y jubilaciones. Cuando los patrones efectúen mediante pago único la erogación que cubra jubilaciones, pensiones o haberes de retiro, efectuarán la retención conforme a lo siguiente:

a) Se aplicará el procedimiento establecido en el Art. 80 de la LISR a la cantidad mensual que se hubiera percibido de no haber pago único, disminuida en nueve veces el SMG elevado al mes.

b) Se dividirá el pago único entre la cantidad mensual que hubiera percibido de no haber dicho pago. El cociente se multiplicará por el impuesto resultante conforme al inciso a, determinándose así la retención que tendrá el carácter de pago provisional a cuenta del impuesto anual. (Art. 85 LISR)

- Opción para el cálculo en la retención de pagos extraordinarios. Cuando se perciban remuneraciones por concepto de gratificación anual, participación de utilidades, primas dominicales y vacaciones, los patrones podrán retener el impuesto conforme a lo siguiente:

a) La remuneración de que se trate se dividirá entre 365 y el resultado se multiplicará por 30.4 .

b) El resultado se adicionará con el ingreso ordinario por concepto de sueldos y salarios que perciba el trabajador durante el mes de que se trate, y al resultado se le aplicará la tarifa del Art. 80 de la LISR.

c) El impuesto que se obtenga, se disminuirá con el impuesto correspondiente al ingreso ordinario, calculando éste último sin considerar las remuneraciones extraordinarias.

d) El impuesto a retener será el que resulte de aplicar a las remuneraciones extraordinarias, sin deducción alguna, la tasa resultante de la división del impuesto determinado en el inciso c, entre la cantidad resultante en el inciso a.

Tratándose de ingresos por prestaciones de previsión social, la retención se hará sobre el excedente del SMG elevado al mes, aplicando el procedimiento anteriormente descrito.

(Art. 86 del RLISR)

- Cálculo de retención de ISR a salarios montados en dos meses. Cuando los patrones realicen pagos por periodos comprendidos en dos meses de calendario, debido a la actualización que se debe hacer de la tarifa trimestralmente, para el cálculo de retención correspondiente, podrán utilizar la tarifa vigente al inicio del periodo por que se efectúa el pago. En los casos de que se ejerza ésta opción los patrones deberán efectuar el ajuste respectivo, al calcular el impuesto en los términos del Art. 80 de la LISR, correspondiente al siguiente pago. (Regla 114 Resolución Miscelánea 1992)

- Cálculo de la proporción de subsidio de ISR de salarios en base al ejercicio actual. La Ley nos da también una alternativa para obtener la proporción en que el subsidio previsto en el Art. 80 A será acreditable. Dicha opción se podrá determinar teniendo como base, el monto total de los pagos efectuados en el ejercicio por concepto de

remuneraciones al trabajo personal subordinado, así como el total de erogaciones efectuadas en el mismo por cualquier concepto relacionado con la prestación de servicios personales subordinados, siempre que dicha proporción resulte mayor en más de un diez por ciento en relación con la del ejercicio inmediato anterior.

Esta opción es aplicable también a los empleadores que inicien actividades en el ejercicio fiscal de 1992. Para los efectos de esta regla se deberá presentar aviso ante la SHCP. (Regla 115-Resolución Miscelánea 1992)

- Opción para el cálculo de las retenciones mediante tarifa integrada de impuesto y subsidio. Con el objeto de simplificar el cálculo de las retenciones los patrones podrán optar por aplicar en lugar de la tarifa del Art. 80 y 80 A, las tarifas que da a conocer la SHCP en el anexo 20 de la Resolución Miscelánea de 1992. El procedimiento es sencillo, una vez que el patrón ha determinado la proporción del subsidio acreditable, podrá redondearlo y efectuar el cálculo directo del impuesto de acuerdo con las tablas antes mencionadas.

- En caso de no tomar la opción indicada en el punto anterior, el patrón podrá utilizar la proporción que le corresponda, aplicando la tabla de la tarifa opcional.

Quienes opten por utilizar esta tarifa determinarán el impuesto que corresponda a cada ingreso gravable aplicando la mecánica siguiente:

$$I = \text{Cuota 1} + (\text{Cuota 2} \times P) + (E_i) \times [t_1 + (t_2 \times P)]$$

Donde:

I = Impuesto del Contribuyente.

Cuota 1 = Cuota fija en la columna (1) del estrato del ingreso gravable que le corresponda al ingreso del contribuyente.

Cuota 2 = Cuota fija en la columna (3) del estrato del ingreso gravable que le corresponda al ingreso del contribuyente.

Ei = [Ig - Ii] = excedente del ingreso gravable sobre el límite inferior del estrato que le corresponda al contribuyente.

Ig = Ingreso gravable del contribuyente del capítulo 1 de la LISR.

Ii = Límite inferior del estrato correspondiente al ingreso gravable.

t1 = Porcentaje de la columna (2) aplicable a [Ei].

t2 = Porcentaje de la columna (4) aplicable a [Ei].

P = (1 - A) .

A = (TPE/TEE) = Proporción a que se refiere el párrafo quinto del Art. 80A de la LISR.

TPE = Total de pagos efectuados en el ejercicio inmediato anterior que sirvieron de base para determinar el ISR de servicios personales subordinados.

TEE = Total de la erogaciones efectuadas en el ejercicio señalado por cualquier concepto relacionado con la prestación de los servicios personales subordinados, incluyen entre otras, a las inversiones y gastos efectuados durante el ejercicio por cualquier concepto relacionado con previsión social, servicios

de comedor, comida y transporte proporcionado a los trabajadores, aún cuando no sean deducibles por el patrón, ni el trabajador esté sujeto al pago del impuesto por el ingresos de las mismas. Tratándose de inversiones, se considerará como erogación efectuada en el ejercicio el monto de la deducción de dichas inversiones para efectos del ISR, y si son inversiones no deducibles los montos que se registren para efectos contables. También se considerarán como erogaciones los pagos de contribuciones que originalmente corresponden al propio patrón, como son las cuotas del IMSS y del INFONAVIT.

No se consideran como erogaciones para estos efectos los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución del trabajo a que se refiera la LFT. Tampoco así los viáticos por los cuales no se está obligado al pago del ISR de acuerdo al Art. 77 de esta ley.

Para efectos de determinar P, los conceptos que deben considerarse como erogaciones efectuadas en el ejercicio, entre otros, pueden mencionarse los siguientes:

- 1.- Sueldos y salarios.
- 2.- Rayas y jornales.
- 3.- Gratificaciones y aguinaldo.
- 4.- Indemnizaciones.
- 5.- Prima de vacaciones.
- 6.- Prima de antigüedad.
- 7.- Premios por puntualidad y asistencia.
- 8.- Participación de los trabajadores en las utilidades.
- 9.- Seguro de vida.
- 10.- Medicinas y honorarios médicos.

- 11.- Gastos en equipo para deportes y de mantenimiento de instalaciones deportivas.
 - 12.- Gastos de comedor.
 - 13.- Previsión social.
 - 14.- Seguro de gastos médicos mayores.
 - 15.- Fondo de ahorro.
 - 16.- Vales para despensa, restaurant, gasolina y para ropa.
 - 17.- Programas de salud ocupacional.
 - 18.- Depreciación de equipo de comedor.
 - 19.- Depreciación de equipo de transporte para el personal.
 - 20.- Depreciación de instalaciones deportivas.
 - 21.- Gastos de transporte de personal.
 - 22.- Cuotas sindicales pagadas por el patrón.
 - 23.- Fondo de pensiones, aportaciones del patrón.
 - 24.- Prima de antigüedad (aportaciones).
 - 25.- Gastos por fiesta de fin de año y otros.
 - 26.- Subsidios por incapacidad.
 - 27.- Becas para trabajadores.
 - 28.- Depreciación y gastos de guarderías infantiles.
 - 29.- Ayuda de renta, artículos escolares y dotación de anteojos.
 - 30.- Ayuda a los trabajadores para gastos de funeral.
 - 31.- Intereses subsidiados en créditos al personal.
 - 32.- Horas extras.
 - 33.- Jubilaciones, pensiones y haberes de retiro.
- (Regla 116 resolución Miscelánea 1992)

2.3.3.1.2 CALCULO DEL IMPUESTO ANUAL

Otra de las obligaciones que tienen los empleadores, es la de calcular cada año el impuesto anual de cada una de las personas que les hubieren prestado servicios personales subordinados. El impuesto anual se determinará aplicando a la totalidad de los ingresos obtenidos en un año de calendario, por los conceptos de sueldos y salarios, la tarifa del artículo 141 y 141-A de la LISR.

Para cumplir con este requisito, la ley nos señala las siguientes situaciones:

a) Los contribuyentes de este impuesto, en este caso los trabajadores, tendrán derecho a que se acredite contra el impuesto a su cargo el crédito al salario anual que resulte conforme a la tabla del artículo 81.

b) Serán acreditables contra el impuesto anual los pagos provisionales retenidos y enterados por el patrón en favor del trabajador.

c) El patrón efectuará el calculo del impuesto anual, al cual restará las cantidades señaladas en los puntos a y b, y la diferencia que resulte a cargo la enterará a más tardar en el mes de febrero siguiente al año calendario de que se trate, ante las oficinas autorizadas.

d) Cuando resulte impuesto a favor, éste deberá ser compensado en el mes de diciembre y en las retenciones sucesivas a mas tardar dentro del año de calendario posterior.

e) En caso de que no se compensen los saldos a favor, el contribuyente, en este caso el trabajador, podrá solicitar su devolución.

f) El cálculo del impuesto anual, no se llevará a cabo en los siguientes casos:

- Cuando el trabajador haya dejado de prestar sus servicios antes del 10 de diciembre del año de que se trate.

- Cuando el trabajador únicamente haya devengado un SMG correspondiente a su área geográfica elevado al año.

- Cuando el trabajador haya obtenido ingresos anuales superiores a 5 SMG del área geográfica elevada al año y avisa por escrito al patrón que presentará la declaración anual por su cuenta.

- Cuando el trabajador comunique por escrito al patrón, que él presentará su propia declaración anual, independientemente del monto de los ingresos obtenidos, debiéndolo hacer a más tardar el 31 de diciembre del año por el que se va a presentar la declaración.

g) Para determinar el área geográfica del contribuyente, en este caso el trabajador, ésta será donde se encuentre su casa habitación al 31 de diciembre del año de que se trate o al último día de trabajo, cuando haya dejado de prestar sus servicios durante el mes de diciembre. (Art. 81 LISR)

h) La tarifa del artículo 141, podrá actualizarse sumando las cantidades correspondientes a las columnas relativas al límite

inferior, límite superior y cuota fija, que en los términos del artículo 80 de la LISR, resulten para cada uno de los doce meses del año y que correspondan al mismo renglón identificado por el mismo porcentaje para aplicarse sobre el excedente del límite inferior, el resultado de sumas será la tarifa actualizada.

i) Los contribuyentes que perciban ingresos por sueldos y salarios tendrán derecho a un subsidio que se aplicará contra el impuesto anual que resulte a su cargo, y se calculará conforme a la tarifa contenida en el artículo 141-A de la LISR.

j) El patrón deberá calcular y comunicar a sus trabajadores, a más tardar en el mes de febrero de cada año, el monto del subsidio acreditable y el no acreditable, respecto a los ingresos obtenidos en el año anterior.

La tarifa del artículo 141 sirve para determinar los impuestos de las personas físicas en general (excluyendo personas físicas con actividades empresariales, quienes a partir de 1992, pagarán sobre el 35% como cuota fija según lo indican los artículos 108-A y 10 de la LISR), en 1993 pagarán el 34.75% y a partir de 1994 el 34%, quienes acumularán el total de sus ingresos obtenidos durante el año de que se trate, sin importar el concepto de éstos. La mecánica para el cálculo del impuesto, subsidio, subsidio acreditable y crédito al salario anual, es similar en la ya indicada para el cálculo de los pagos provisionales, la diferencia estriba en que la tarifa del artículo 141 se aplica para el impuesto anual, mientras que la del 80 es para pagos provisionales, que como ya indicamos, se efectúan cada mes. Una vez efectuados los cálculos correspondientes a los ingresos

e impuestos causados durante el año calendario de que se trate el patrón deberá presentar en el mes de febrero del año siguiente, la declaración informativa de sueldos y salarios, y el formato 26 en donde informará a la SHCP del crédito año salario otorgado a sus trabajadores.

2.3.3.2 REQUISITOS PARA LA DEDUCIBILIDAD DE LOS SUELDOS Y SALARIOS.

La LISR nos reglamenta en su Título II, Capítulo II, Sección I, lo relativo a las deducciones en general para la personas morales y en el Capítulo XI del Título IV, nos señala los requisitos para las deducciones a que tienen derecho las persona físicas.

PERSONAS MORALES

Las personas morales para poder deducir sus gastos por concepto de sueldos y salarios, deberán reunir los siguientes requisitos:

- Que la realización del trabajo por parte del empleado, sea estrictamente indispensable y relacionado con la actividad del patrón. (Art. 24 Frac.I LISR)

- Que las erogaciones por conceptos de sueldos y salarios estén debidamente comprobados y reunan los requisitos relativos a las obligaciones que tiene el patrón para identificar y verificar que los trabajadores se encuentren inscritos en el RFC. (Art. 24 Frac.III y VI LISR)

- Que las operaciones que se deriven por el pago de sueldos y salarios, estén debidamente registradas en contabilidad. (Art. 24 Frac. IV LISR)

ESTA TESIS NO DEBE
SALIR DE LA BIBLIOTECA

- Que se haya cumplido con lo dispuesto a la retención y entero de los impuestos correspondientes a los trabajadores. (Art. 24 Frac. V)

- Que los pagos por concepto de sueldos y salarios, solo se podrán deducir cuando hayan sido efectivamente erogados, a mas tardar el 31 de marzo del año siguiente de su deducción. Se entiende como efectivamente erogados, cuando hayan sido pagados en efectivo, en cheque girado contra la cuenta del contribuyente, mediante traspasos de cuentas en instituciones de crédito o casas de bolsa, o en bienes que no sean títulos de crédito. (Art. 24 Frac. IX LISR)

- Que cuando se trate de gastos de previsión social, las prestaciones correspondientes se destinen a jubilaciones, fallecimientos, invalidez, servicios médicos y hospitalarios, subsidios por incapacidad, becas educacionales para los trabajadores o sus hijos, fondos de ahorro, guarderías infantiles o actividades culturales y deportivas, y otras de naturaleza análoga. (Art. 24 Frac. XII LISR)

PERSONAS FISICAS

Las personas físicas para poder deducir su gastos relacionados con el pago de sueldos y salarios, deberán cumplir con los siguientes requisitos:

- Que los servicios que le fueron prestados por el trabajador al cual pago el sueldo, sean estrictamente indispensables para la obtención de los ingresos por los que esta obligado a pagar el ISR. (Art. 136-I)

- Que la deducción del gasto se tome una sola vez, aún cuando estén relacionadas con la obtención de diferentes ingresos. (Art. 136-III)

RECIBO EN
AUTENTICIDAD AL 26 1972

LAYDOR ENVIAR EN REGISTRO DE LOS TRABAJADORES 1.2.4.1.1

- Que se recabe el documento comprobatorio del gasto y que reúna los requisitos fiscales relativos a la identidad y registro en el RFC del trabajador. (Art. 136-IV)

- Que las operaciones derivadas del pago de sueldos y salarios estén debidamente registradas en contabilidad, tratándose de personas obligadas a llevarla. (Art. 136-V)

- Que se haya cumplido con la obligación de retención y entero de impuestos efectuadas a los trabajadores. (Art. 137-VII)

- Los pagos que hagan las personas físicas por concepto de sueldos y salarios se podrán deducir cuando hayan sido erogados a más tardar a la fecha en que se deba presentar la declaración del citado ejercicio. (Art. 136-X)

Adicionalmente, el patrón deberá cumplir con lo siguiente:

- Llevar registros de los ingresos.

- Conservar comprobantes que muestren el monto de los ingresos, el impuesto retenido y el crédito en efectivo entregado a los trabajadores.

- Efectuar las retenciones del ISR y su cálculo anual.

- Presentar en el mes de febrero de cada año, la forma 26 del pago del crédito en efectivo.

- Inscribir en el RFC a los trabajadores.

- Pagar las cuotas al IMSS, incluyendo los seguros de retiro y las cuotas al INFONAVIT.

2.3.3.2.1 DEDUCIBILIDAD DE LAS PRESTACIONES DE PREVISION SOCIAL.

Los gastos de previsión social han sido utilizados por el empresario, como una herramienta para elevar la productividad y eficiencia de sus negocios, otorgando remuneraciones y servicios adicionales a sus empleados, para lograr el mencionado objetivo. Otro de los objetivos que se busca al pagar parte de los sueldos y salarios con prestaciones, es el de aprovechar los beneficios fiscales que éstas representan, por considerarse ingresos exentos o parcialmente exentos, en algunas de sus modalidades. La LISR para evitar abusos y desviaciones en lo referente al pago de estas prestaciones, impone limitantes para su deducción y señala que se debe cumplir con lo siguiente:

- Todas las prestaciones de previsión social que otorgue una empresa a sus trabajadores, deberán ser proporcionados en forma general en beneficio de todos ellos.
- Que los gastos de previsión social se otorguen a todos los trabajadores sobre las mismas bases, excepto cuando:
 - a) Cuando existan planes de previsión social a favor de empleados de confianza y para los demás trabajadores, los cuales podrán contener beneficios diferentes para unos y otros;
 - b) Planes para trabajadores de una misma empresa en la existan varios sindicatos, en cuyo caso los beneficios pactados con cada sindicato podran no ser equivalentes;
 - c) Planes para personal sometido a un riesgo mayor que el resto de los trabajadores y;

d) Planes para personal que labore en establecimientos ubicados en el extranjero, los cuales podrán tener beneficios diferentes por país.

- En todos los casos deberán establecerse planes conforme a los plazos y requisitos que se ordenan a continuación:

a) Que tratándose de planes de seguros de vida, se asegure únicamente a los trabajadores. (Art. 19 RLISR)

b) Las reservas para fondo de pensiones o jubilaciones de personal, complementarias a las que establece la ley del IMSS y de primas de antigüedad, se ajustarán a las siguientes reglas:

I. Para su creación y determinación se deberá cumplir con lo siguiente:

1.- Determinarse conforme a sistemas de cálculo actuarial que sea compatible con la naturaleza de las prestaciones establecidas.

2.- Al crearse la reserva, podrá distinguirse para efectos del cálculo actuarial, entre la obligación que surge al implantarse o modificarse el plan por concepto de servicios ya prestados o por servicios futuros.

3.- Cuando se haga la distinción, deberá aportarse al fondo el costo normal de los servicios futuros y por los servicios ya prestados, la aportación será una cantidad que no exceda al 10% anual del pasivo correspondiente a la fecha de establecimiento del plan más los intereses que generaría el saldo no deducido, a la tasa que al efecto establezca para financiar el plan.

4.- La reserva se incrementará con las aportaciones que efectúen la empresa y los participantes en su caso, y con los intereses, dividendos y ganancias de capital que se obtengan en las inversiones del fondo y se disminuirá por los pagos de beneficios, gastos de administración y pérdidas de capital de las inversiones del fondo.

5.- En caso de utilidad o pérdida actuarial de cualquier ejercicio, será distribuida en los ejercicios subsecuentes, de acuerdo al método de financiamiento utilizado.

6.- Los contribuyentes deberán presentar aviso cuando constituyan el plan para la creación de la reserva o cuando efectúen cambios a dicho plan.

7.- La reserva para fondo de pensiones, jubilaciones y antigüedad deberá repartirse uniformemente en varios ejercicios. (Art. 28 Frac. I LISR y Art. 35 LISR)

II. La reserva deberá invertirse cuando menos en un 30 % en valores cargo del Gobierno Federal inscritos en el Registro Nacional de Valores e Intermediarios o en acciones de sociedades de inversión en renta fija. El 70% restante deberá invertirse en valores aprobados por la Comisión Nacional de Valores, como objeto de inversión de las reservas técnicas de las instituciones de seguros, o bien, en la adquisición o construcción de casas para los trabajadores de la empresa que tengan las características de vivienda de interés social, o en préstamos para los mismos fines. Cuando se opte por esto último, se deberá constituir un comité con igual representación del patrón y los trabajadores, que

establecerá los requisitos que deberán cumplirse para la inversión del remanente de la reserva.

Para los fines de esta disposición, se entiende por vivienda de interés social, aquella que su costo no excede a 10 SMG elevado al año; que el plazo de pago del crédito sea de 10 a 20 años y que el interés que se aplique a los créditos, no exceda de la tasa del rendimiento máximo que se pueda obtener con motivo de la inversión del 30% de la reserva enumerada anteriormente. (Art. 28 Frac. II de la LISR y el Art. 39 del RLISR)

III. Los bienes que formen el fondo así como los rendimientos que se obtengan con motivo de la inversión, deberán afectarse en fideicomiso irrevocable, en institución de crédito autorizada para operar en la República, o ser manejados por instituciones o por sociedades mutualistas de seguros o por casas de bolsa con concesión o autorización para operar en el país. Los rendimientos que se obtengan con motivo de inversión, no serán ingresos acumulables.

IV. El empresario únicamente podrá disponer de los bienes y valores de la reserva, para el pago de pensiones o jubilaciones y de primas de antigüedad al personal, si dispusiere de ellos, o de sus rendimientos para fines diversos, cubrirán sobre la cantidad respectiva el impuesto del 35% que establece el artículo 10 de la LISR. Se considera que no hay disposición de los bienes y valores de la reserva, cuando los fondos se transfieren a otra institución de las señaladas en la fracción III y siempre que se presente un aviso a la autoridad administradora dentro de los 15 días

anteriores a dicha transferencia, transacción que deberá efectuarse directamente entre la institución que entrega y la que recibe el fondo. (Art. 28 Frac. IV de la LISR y 40 del RLISR).

V. Las empresas que constituyan las reservas para fondos de pensiones, jubilaciones y de antigüedad deberán formular y conservar a disposición de las autoridades fiscales la documentación siguiente:

- Balance actuarial del plan;
- Informe proporcionado por la institución en la que se invirtió la reserva, en donde se especifiquen los bienes o valores que forman la reserva y la forma en que se invirtieron,
- Cálculos y resultados de la valuación para el siguiente año indicando el monto de la aportación que efectuará el patrón.

Esta información se deberá elaborar dentro de los 3 meses siguientes a cada aniversario del plan y deberá señalar por separado, si se trata de reservas para pensiones o jubilaciones ó de primas de antigüedad. (Art. 36 del RLISR)

Los trabajadores podrán contribuir al financiamiento de su jubilación si se pacta que participará con aportaciones al fondo de reserva para ese fin, con la condición de que el retiro de sus aportaciones y los rendimientos correspondientes, solo podrá efectuarlos al dejar la empresa antes de jubilarse. Su aportación se fijará en un % obligatorio o igual, para cada uno de los participantes en el plan respectivo. (Art. 37 RLISR)

Las pensiones o jubilaciones que podrán deducirse, serán aquellas que se otorguen en forma de rentas vitalicias adicionales a las del IMSS, pudiéndose pactar rentas garantizadas, siempre que no se otorguen anticipos sobre la pensión, ni se entreguen al trabajador las reservas constituidas por la empresa. Sin embargo, cuando los trabajadores manifiesten expresamente su conformidad, la renta vitalicia podrá convertirse en cualquier forma opcional de pago establecida en el plan, siempre que no exceda del valor actuarial de la misma. Tratándose de empleados de confianza el monto de la pensión o jubilación se calculará con base al promedio de las percepciones obtenidas en los últimos doce meses como mínimo. (Art. 21 del RLISR)

- Las aportaciones que efectúen los patrones a favor de los trabajadores a fondos de ahorro, serán deducibles:

- a) Cuando el monto de las aportaciones no exceda del 13% de los salarios de cada trabajador, incluyendo los empleados de confianza, considerando también, exclusivamente la parte que no exceda de 10 veces el SMG del área geográfica del establecimiento. Tratándose de establecimientos en el extranjero, se considerará el SMG de el D.F.
- b) Cuando el plan establezca que el trabajador pueda retirar las aportaciones de que se trata, únicamente al término de la relación de trabajo o una vez por año.
- c) Cuando el fondo de ahorro se invierta en valores a cargo del Gobierno Federal inscritos en el Registro Nacional de Valores e Intermediarios, así como en títulos Valor que se coloquen entre el

gran público inversionista o en valores de renta fija que determine la SHCP. (Art. 22 RLISR)

- Los gastos que se hagan por concepto de previsión social, deberán efectuarse en territorio nacional, excepto los relacionados con aquellos trabajadores que presten sus servicios en el extranjero.

- Los gastos de previsión social deberán efectuarse en relación con trabajadores de la empresa y, en su caso, con el cónyuge, o la con quien viva en concubinato o con los ascendientes o descendientes, cuando dependan económicamente del trabajador, incluso, cuando tengan parentesco civil, así como los menores de edad que satisfaciendo el requisito de dependencia económica vivan en el mismo domicilio del trabajador. En el caso de prestaciones por fallecimiento, no será necesaria la dependencia económica. (Art. 23 del RLISR)

2.3.4 PARTICIPACION DE LOS TRABAJADORES EN LAS UTILIDADES.

Como vimos en el capítulo primero de este trabajo, los patrones están obligados a efectuar un pago anual a sus trabajadores por concepto de la participación de estos en las utilidades de la empresa. Señalamos que la obligación emana de lo dispuesto en el inciso e) de la fracción IX del artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos y el artículo 120 de la Ley Federal del Trabajo. En ellos se indica que la base para el cálculo del monto de la PTUE será la renta gravable que se determinó conforme a la LISR.

El procedimiento en ella indicado es el siguiente:

I.- A los ingresos acumulables del ejercicio, obtenidos por el patrón, excluidos los intereses y ganancia inflacionaria, se le sumará lo siguiente:

a) Los ingresos por concepto de dividendos o utilidades en acciones, o los que se reinviertan dentro de los 30 días siguientes a su distribución en la suscripción o pago de aumento de capital de la sociedad que los distribuyó.

b) Los intereses devengados a favor del contribuyente en el ejercicio, sin deducción alguna. No se considera interés la utilidad cambiaria.

c) La utilidad que resulte de la fluctuación de moneda extranjera.

d) La diferencia entre el monto de la enajenación de bienes de activo fijo y la ganancia acumulable por la enajenación de dichos bienes.

II.- Al resultado que se obtenga conforme al punto I se le restará lo siguiente:

a) El monto de las deducciones autorizadas por la LISR, excepto las correspondientes a las inversiones actualizadas, los intereses y la pérdida inflacionaria

b) La deducción por inversiones, sin actualizar y el monto original de la parte no deducida de los activos fijos que se hayan vendido durante el ejercicio.

c) El valor nominal de los dividendos o utilidades que se reembolsen, siempre que los hubiera recibido el patrón en ejercicios anteriores mediante la entrega de acciones de la misma sociedad que los

distribuyó o que los hubiera reinvertido antes de los 30 días siguientes a su distribución, en la suscripción o pago de aumento de capital en dicha sociedad.

d) Los intereses devengados a cargo del contribuyente en el ejercicio, sin deducción alguna. No se considera interés, la pérdida cambiaria.

e) La pérdida cambiaria exigible en el ejercicio, cuando sea distinta de la devengada.

La cantidad resultante, será la PTU a distribuir en el ejercicio.

(Art. 14 LISR)

Hasta el ejercicio de 1991, la LISR indicaba que la PTUE era un gasto no deducible, pero para 1992, parte de ella se podrá considerar deducible en el ejercicio en que se pague. El procedimiento para calcular la parte deducible de la PTU es la siguiente:

- Será deducible en la parte que resulte de restar a la misma las deducciones relacionadas con la prestación de servicios personales subordinados que hayan sido ingreso del trabajador por el que no se pagó impuesto en los términos de la LISR.

- Se consideran deducciones relacionadas con la prestación de servicios personales subordinados, los ingresos en efectivo, en bienes, en crédito o en servicios, inclusive cuando no estén gravados por la LISR, o no se consideren ingresos por la misma o se trate de servicios obligaciones, sin incluir dentro de estos últimos a los útiles, instrumentos y materiales necesarios para la ejecución de

trabajo a la que se refiere la LFT. Estos servicios fueron enumerados anteriormente cuando se habló de los servicios que se deben considerar para el cálculo del subsidio acreditable de las personas físicas. Para determinar el valor de los ingresos en servicios, se considerará también aquella parte de la deducción de las inversiones y gastos relacionados con dichos ingresos que no haya sido cubierta por el trabajador.

2.4. LEY DEL IMPUESTO SOBRE LAS EROGACIONES POR REMUNERACION AL TRABAJO PERSONAL PRESTADO BAJO LA DIRECCION Y DEPENDENCIA DE UN PATRON.

Como antecedente a lo que conocíamos como el impuesto sobre las erogaciones por remuneraciones al trabajo personal, encontramos que en el DOF del 10. de febrero de 1963 se publicó la Ley del 1% para la educación y que tenía como objeto, gravar las percepciones pagadas por un patrón a los trabajadores, con la finalidad de recaudar fondos para la construcción de escuelas.

La ley que estaba vigente hasta el mes de julio de 1993, fue publicada en el DOF del 30 de diciembre de 1980 denominándose Ley del Impuesto sobre las erogaciones por remuneraciones al trabajo personal prestado bajo la dirección y dependencia de un patrón, constando esta de un solo artículo mismo que nos indica el sujeto, objeto y tasa de este impuesto.

Como sujetos de este impuesto teníamos a todas aquellas personas físicas y morales que efectuaban pagos por concepto de remuneraciones al trabajo personal prestado bajo su dirección y dependencia.

Como se indica arriba, el objeto de este impuesto era gravar todas las remuneraciones al trabajo personal subordinado, entendiéndose como remuneración todas aquellas percepciones que obtiene un trabajador a cambio de un servicio personal subordinado.

La tasa era la del 1% que se aplicaba sobre el monto total de los pagos que se efectuaban, aún cuando no excedían del salario mínimo.

Este impuesto se enteraba mediante declaración que presentaban los contribuyentes en los bancos autorizados en los términos de las

reglas 7 y 8 de la Resolución Miscelánea del 31 de marzo de 1992, que nos indicaban que las personas físicas debían enterar dicho impuesto a más tardar el día 19 del mes siguiente a aquel que correspondía el pago y las personas morales a más tardar, los días 17. En el artículo 10 del Decreto por el que se exige y otorgan facilidades administrativas publicado en el DOF del 25 de marzo de 1992, los contribuyentes cuyos ingresos en el ejercicio inmediato anterior no habían excedido de 2000 mil nuevos pesos, podrían optar por pagar este impuesto efectuando pagos trimestrales en los meses de abril, julio, octubre y enero del año siguiente.

Estaban exentos del impuesto sobre las erogaciones por remuneraciones al trabajo personal:

- Los Estados, el Distrito Federal y los Municipios.
- Las siguientes personas:
 - a) Ejidos y comunidades.
 - b) Uniones de ejidos y comunidades.
 - c) La empresa social.
 - d) Las asociaciones rurales de interés colectivo.
 - e) La unidad avícola industrial de la mujer campesina.

3.3 LEYES ESTATALES DE IMPUESTOS SOBRE REMUNERACIONES.

Los Gobiernos de algunos Estados de la República, para recaudar fondos adicionales que generalmente se enfocan a programas educativos, establecen impuestos cuya base son los pagos por conceptos de remuneraciones y sueldos y salarios en general. A continuación enumeraremos el que se paga en el D.F. y que en la mayoría de los estados, su tratamiento es similar.

3.3.1 LEY DE HACIENDA DEL DEPARTAMENTO DEL DISTRITO FEDERAL.

La Ley de Hacienda del Departamento del Distrito Federal dentro de su Título Segundo denominado "De los impuestos", Capítulo V, nos regula lo relacionado al "Impuesto sobre nóminas".

Se encuentran obligadas al pago del impuesto sobre nóminas, las personas físicas y morales que en el Distrito Federal realicen erogaciones en dinero o en especie por concepto de remuneraciones al trabajo personal subordinado, independientemente de la designación que se le otorgue. Para los efectos de este impuesto, se considerarán erogaciones destinadas a remunerar el trabajo personal subordinado, los salario y demás prestaciones que se deriven de una relación laboral. (Art. 47 LHDDF)

El impuesto sobre nóminas se determinará, aplicando la tasa del 2% sobre el monto total de las erogaciones realizadas por concepto de remuneraciones al trabajo personal subordinado. (Art. 48 LHDDF)

El impuesto sobre nómina se causara en el momento que se realicen erogaciones por el trabajo personal subordinado y se pagará mediante declaración que deberá presentarse dentro de los primeros 15 días del mes siguiente. (Art. 49 LHDDF)

2.6. BASE PARA EL IMPUESTO DEL 1 % SOBRE REMUNERACIONES, IMPUESTO DEL 2 % SOBRE NOMINAS DEL D.F., Y OTROS IMPUESTOS ESTATALES SOBRE NOMINAS.

La base del impuesto según la Ley del Impuesto sobre las Erogaciones por Remuneraciones al Trabajo Personal, y la Ley de Hacienda del D.D.F., o la que establezca cada Estado, debe ser sobre el total de pagos que efectúen las personas físicas y morales por concepto de remuneración al trabajo personal prestado bajo la dirección y dependencia de un patrón, entendiéndose por remuneración según la LFT.

Con objeto de clasificar los conceptos de remuneración al personal que están gravados con estos impuestos, relacionaremos una lista de los mismos:

- Sueldos y salarios ordinarios.
- Gratificaciones de fin de año.
- Primas vacacionales.
- Primas dominicales.
- Participación de los trabajadores en las utilidades de las empresas.
- Primas de antigüedad.
- Premios de actuación en especie.
- Honorarios o prestaciones en efectivo o especie a miembros de los comités técnicos y/o comités administrativos constituidos por la empresa.
- Pago de horas extras.
- Compensaciones o gratificaciones extraordinarias.
- Intereses fictos. (Préstamos a empleados sin intereses)

No gravan para efectos de estos impuestos las siguientes remuneraciones:

-Indemnizaciones que obliga la LFT y calculadas en términos de la misma.

-Otras liquidaciones a trabajadores por separación.

-Pensiones y jubilaciones.

-Honorarios a miembros del consejo de administración o comisarios.

-Honorarios a miembros del consejo consultivo, de vigilancia o directivos, cuando éstos sean nombrados por la asamblea de accionistas.

-Subsidios por incapacidad pagados por las empresas.

-Honorarios a personas que presten servicios preponderantemente a la empresa (Trabajadores fictos) según artículo 78 de la LISR.

-Otras retribuciones, siempre que estén en función del trabajo desempeñado y como consecuencia de una relación obrero-patronal.

-Fondo de ahorro.

-Gastos de previsión social.

Para integrar las bases del impuesto del 1% de remuneraciones Federal y el 2% sobre nóminas del D.F., se deberán tomar los conceptos señalados a continuación:

CONCEPTO	1% SOBRE REMUNERACIONES	2% SOBRE NOMINAS
Pago en efectivo por cuota diaria	SI	
Gratificaciones ordinarias	SI	
Gratificaciones extraordinarias	SI	
Habitación gratuita	NO	SI
Habitación cobrada	NO	
Prima vacacional	SI	
Prima dominical	SI	

Comisiones en relación laboral	SI	
Instrumentos de trabajo	NO	
Fondo de ahorro aportado por el patrón	SI	
Fondo de ahorro aportación igual del trabajador y patrón	SI	
Fondo de ahorro aportación mayor del patrón que del trabajador	NO	
Cuotas sindicales o sociales	NO	
Aportaciones al INFONAVIT	NO	
Participación de Utilidades (P.T.U.E.)	SI	
Alimentación Gratuita	NO	SI
Alimentación cobrada	NO	
Despensa especie	NO	SI
Premios por asistencia	SI	
Horas extras pactadas como tiempo fijo	SI	
Horas extras continuas	SI	
Horas extras esporádicas	SI	
Cuotas al IMSS a cargo del patrón	NO	

CONCEPTO	1% SOBRE REMUNERACIONES	2% SOBRE NOMINAS
Bono de actuación	SI	
Primas de antigüedad	NO	
Pensiones	NO	
Jubilaciones	NO	
Subsidios por incapacidad	SI	
Indemnizaciones	NO	
Honorarios al consejo de administración	NO	
Becas	NO	SI

Incentivos y premios de productividad **SI**

Premios de puntualidad **SI**

Vacaciones pagadas y no pagadas **SI**

Despensa pactada como salario **SI**

Vales de despensa **NO** **SI**

Salario por laborar en días de descanso **SI**

Ayuda para transporte **NO** **SI**

Ayuda en efectivo para renta de habitación **NO** **SI**

"SUELDOS Y SALARIOS, ASPECTO FISCAL Y CONTABLE"

CAPITULO III. LAS CUOTAS DE SEGURIDAD SOCIAL.

3.1 ANTECEDENTES

Como hemos comentado anteriormente, dentro de las modalidades que pueden tener los sueldos y salarios, se encuentran las cuotas de seguridad social que cubre el patrón como una prestación para sus trabajadores.

El objetivo de la seguridad social es garantizar el derecho humano a la salud, la asistencia médica, la protección de los medios de subsistencia y los servicios sociales necesarios para el bienestar individual y colectivo.

El Seguro Social será el medio por el que se alcancen los programas de seguridad social y para ello necesita reunir determinadas condiciones. Podemos considerar al Seguro Social como el instrumento de la Seguridad Social por medio del cual una institución pública queda obligada a entregar a los derechohabientes que son económicamente débiles, prestaciones y subsidios, cuando se reúnen los supuestos establecidos en la ley, a cambio de una cuota o prima que pagan los beneficiarios, la población en general y el Estado, o solo alguno de estos.

La realización de la Seguridad Social esta a cargo de entidades o dependencias públicas Federales o locales y de organismos descentralizados, conforme a lo dispuesto en las Leyes sobre la materia. En México las instituciones que se encargan de instrumentar la Seguridad Social son las siguientes:

- El Instituto Mexicano del Seguro Social.

- El Instituto de Seguridad y Servicios Sociales de los Trabajadores del Estado.
- El Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores.
- La Secretaría de Salud.
- La Dirección de Pensiones Militares.

En términos generales se puede decir que la Seguridad Social tiene las siguientes características:

- El ámbito de aplicación de la Seguridad Social no está limitado a un grupo social determinado, protege a la sociedad en general.
- La Seguridad Social tiene como objetivo principal, proteger necesidades insatisfechas de la sociedad en todos los órdenes.
- La Seguridad Social puede definirse como el conjunto de normas e instituciones que tienen por objeto garantizar y asegurar el bienestar individual y colectivo.

3.1.1 PRECEPTO CONSTITUCIONAL.

La Seguridad Social en México nació del Derecho del Trabajo ampliándose con conceptos e instituciones más progresistas, sin embargo, las bases jurídicas se encuentran en el artículo 123 Constitucional. La Seguridad Social ha alcanzado total autonomía científica en el ámbito jurisdiccional, académico, doctrinal y legislativo, con principios propios de carácter social, así la Seguridad Social en México se integra básicamente, por la Ley de Seguro Social, que es la base o instrumento de la misma; no obstante

se ha extendido a tal grado, que los empleados públicos y la Fuerzas Armadas ya cuentan con una protección.

La Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, nos señala en su Artículo 123 Fracción XXIX que es de utilidad Pública la Ley del Seguro Social y que en ella se comprenderán seguros de invalidez, vejez, de vida de cesación involuntaria de trabajo, de enfermedades y accidentes, de servicios de guardería y cualquier otro encaminado a la protección y bienestar de los trabajadores, campesinos no asalariados y otros sectores sociales y sus familiares.

3.2 LEY DEL SEGURO SOCIAL.

Para ubicar y entender en forma clara las disposiciones de la LSS respecto a sueldos y salarios, haremos una breve descripción de la estructura de la misma.

3.2.1 ESTRUCTURA DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL

La LSS consta de 7 títulos y están estructurados de la siguiente forma:

TITULO I	Disposiciones Generales.
TITULO II	Del Régimen Obligatorio del Seguro Social.
TITULO III	Del Régimen Voluntario del Seguro Social.
TITULO IV	De los Servicios Sociales
TITULO V	Del Instituto Mexicano del Seguro Social.
TITULO VI	De los Procedimientos y de la Prescripción.
TITULO VII	De las Responsabilidades y Sanciones.

También, esta ley consta de los siguientes reglamentos:

- Reglamento de la Ley del Seguro Social en lo relativo a la Afiliación de Patrones y Trabajadores.
- Reglamento para el pago de cuotas y contribuciones del Régimen del Seguro Social.
- Reglamento del Artículo 274 de la Ley del Seguro Social.
- Acuerdo por el cual el Seguro de vejez a que se refiere el Artículo 10 Transitorio de la Ley del Seguro Social, se sujetará a las normas comprendidas dentro del Capítulo V de la propia Ley.
- Instructivo para la dictaminación sobre el cumplimiento de las obligaciones que la Ley del Seguro Social y sus Reglamentos imponen a los patrones y demás sujetos obligados.

- Reglamento para la clasificación de empresas y determinación del grado de riesgo de seguro de riesgoso de trabajo.

3.2.2 DISPOSICIONES GENERALES.

El Seguro Social es el instrumento básico de Seguridad Social establecido como un servicio público de carácter nacional, cuya organización y administración estará a cargo del organismo público descentralizado con personalidad y patrimonio propios, denominado Instituto Mexicano del Seguro Social. (Art. 4 y 5 LSS)

El Seguro Social cubre las contingencias y proporciona los servicios que se especifican a propósito, a cada régimen en particular, ya sea el obligatorio o el voluntario, mediante prestaciones en especie y en dinero. El Seguro Social, además, podrá proporcionar Servicios Sociales de beneficio colectivo. (Art. 6, 7 y 8 LSS)

El régimen del Seguro Social comprende el régimen obligatorio y el régimen voluntario. Dentro del régimen obligatorio encontramos que este a su vez comprende los seguros de:

- Riesgos de trabajo;
- Enfermedades y maternidad;
- Invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte;
- Guarderías para hijos de aseguradas, y
- Retiro
(Art. 11 LSS)

Los sujetos de aseguramiento al régimen obligatorio son los siguientes:

- Trabajadores y empleados sujetos a una relación de trabajo.

- Miembros de sociedades cooperativas.
- Ejidatarios y pequeños propietarios organizados en grupo solidario o sociedad comprendidos en la Ley de Crédito Agrícola. (Art. 12 LSS)

Los sujetos arriba mencionados deberán ser asegurados en forma obligatoria desde el momento mismo en que se da la relación de trabajo y exista subordinación de parte del trabajador, existe otro grupo de sujetos de aseguramiento del régimen obligatorio, pero en virtud de que el Ejecutivo Federal no ha determinado por decreto las modalidades y fecha de incorporación obligatoria, su aseguramiento podrá ser opcional en los términos del régimen del seguro voluntario, siendo estos los siguientes:

- Trabajadores de industrias familiares, independientes, profesionistas, comerciantes en pequeño, artesanos y demás trabajadores no asegurados.
- Ejidatarios y comuneros organizados para aprovechamientos forestales, industriales o comerciales o en razón de los fideicomisos.
- Ejidatarios y comuneros, con contratos de asociación, producción o financiamiento.
- Pequeños propietarios con mas de 20 hectáreas de riego.
- Ejidatarios y comuneros, colonos y pequeños propietarios.
- Los patrones personas físicas con trabajadores asegurados a su servicio. (Art. 13 LSS)

3.2.3 OBLIGACIONES DE LOS PATRONES

Los patrones para efectos de la LSS tendrán las siguientes obligaciones:

- Solicitar el registro patronal.
- Inscribir a sus trabajadores.
- Comunicar sus altas y bajas y modificaciones de salario, dentro de plazos no mayores a 5 días.
- Llevar registros, tales como nóminas y listas de raya, en los que se asiente el número de días trabajados y los salarios percibidos por sus trabajadores.
- Conservar nóminas y listas de raya durante los 5 años siguientes al de su fecha.
- Enterar al IMSS el importe de las cuotas obrero patronales.
- Proporcionar al IMSS los elementos necesarios para precisar la existencia, naturaleza y cuantía de las obligaciones a su cargo.
- Permitir las inspecciones y visitas domiciliarias que practique el IMSS.
- En el caso de patrones dedicados a la construcción, deberán expedir y entregar a cada trabajador, constancia escrita del número de días trabajados y el salario percibido. (Art. 19 LSS)
- Dar aviso al instituto en los casos de que ocurra un accidente o enfermedad de trabajo a alguno de sus trabajadores.

3.3.3.1 INSCRIPCION Y AFILIACION.

Los patrones tienen la obligación de inscribirse y afiliar a sus trabajadores de acuerdo a las siguientes disposiciones:

REGISTRO PATRONAL.

- Los patrones que empleen trabajadores sujetos al Seguro Social, deberán inscribirse dentro de los 5 días siguientes a la iniciación de sus trabajos, proporcionando los siguientes datos:

Condiciones de trabajo.

Objeto de la empresa

Naturaleza de las actividades que desarrolla.

Otros datos importantes para el instituto.

(Art. 1 RLSS-1)

- En caso de cambio de razón social, traslado de dominio o clausura de la empresa, prestara la documentación correspondiente, dentro de los 5 días siguientes.

- Los patrones deberán registrar sus firmas y la de sus representantes, si los tuvieren. (Art. 2 RLSS-1)

- El IMSS asignará a cada patrón un número de registro y le proporcionará una tarjeta de identificación patronal, la que deberá mostrar siempre que la requiera el Instituto. En dicha tarjeta, constará la clase y grado de riesgo que corresponda a la empresa. (Art. 3 RLSS-1)

AFILIACION DE TRABAJADORES

- Los patrones están obligados a inscribir a sus trabajadores en un plazo máximo de 15 días de calendario, contados a partir del ingreso del trabajador. (Art. 4 RLSS-1)

- El aviso de inscripción de un trabajador debe contener los siguientes datos:

Datos proporcionados por el trabajador:

Nombre completo del trabajador.

Registro Federal de Contribuyentes.

Lugar de nacimiento.

Sexo.

Nombres de los padres.

Domicilio del trabajador.

Firma.

Datos proporcionados por el patrón:

Número de registro del trabajador (si ya hubiere estado asegurado anteriormente).

Número de registro patronal.

Importe del salario diario integrado.

Tipo de salario (fijo, variable o mixto)

Fecha de ingreso al trabajo.

Ocupación del trabajador

Nombre, denominación o razón social del patrón

Ubicación del centro de trabajo.

Firma.

- Los trabajadores recibirán una tarjeta de afiliación que deberá contener, especialmente, los siguientes datos:

Número de registro

Apellidos paterno, materno y nombre del asegurado.

Sexo del asegurado.

Día, mes, año y lugar de nacimiento.

Fecha de expedición de la tarjeta. (Art. 7 RLSS-1)

Quando el patrón no cumpla con sus obligaciones relativa a su inscripción y de sus trabajadores, el Instituto puede realizar por si mismo, con los datos que pueda allegarse, la inscripción de ambos y proceder al cobro de las cuotas correspondientes. El IMSS comunicará al patrón, dentro de los 30 días de calendario siguientes a la fecha en que haya resuelto a cerca de la procedencia de la inscripción, en sentido de su resolución para todos sus efectos legales correspondientes. (Art. 19 RLSS-1)

3.2.3.2 BASES DE COTIZACION Y DE LAS CUOTAS.

Para poder efectuar la liquidación de las cuotas obrero patronales al IMSS, el patrón deberá tomar en cuenta una serie de reglas que le permitan determinar el salario base de cotización.

3.2.3.2.1 SALARIO DIARIO INTEGRADO

El salario base de cotización para el pago de las cuotas al IMSS se integra con los siguientes conceptos:

- Pagos hechos en efectivo por cuota diaria.
- Gratificaciones
- Alimentos
- Habitaciones
- Primas
- Comisiones
- Prestaciones en especie.
- Cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios.

No forman parte del salario diario integrado base de cotización, dada su naturaleza, los siguientes conceptos:

- Los instrumentos de trabajo, tales como, herramienta, ropa de trabajo y otros similares.
- El ahorro, cuando se integre por un depósito de cantidad semanal o mensual igual del trabajador y de la empresa; y las cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales o sindicales.
- Las aportaciones al INFONAVIT y la PTUE.
- La alimentación y la habitación cuando se entreguen en forma onerosa a trabajadores, se entiende que son onerosas estas prestaciones cuando representen cada una de ellas, como mínimo, el 20% del salario mínimo general diario que rija en el D.F.
- Los premios por asistencia y puntualidad, siempre que el importe de cada uno de estos conceptos no rebase el 10% del salario base de cotización.
- Las cantidades aportadas para fines sociales.
(Art. 32 LSS)

Para determinar el salario diario base de cotización se estará a lo siguiente:

- Cuando además de los elementos fijos del salario, el trabajador percibirá otras retribuciones periódicas de manera regular y de cuantía previamente conocida, éstas se sumarán a dichos elementos fijos. En conjunto, a lo anterior se le puede llamar, para los términos de la LSS, salario fijo.

- Si por la naturaleza del trabajo el salario se integra con elementos variables que no puedan conocerse previamente, se sumarán los ingresos totales percibidos durante el bimestre inmediato anterior y se dividirán entre el número de días de salario devengado. Ahora bien, si se trata de un trabajador de nuevo ingreso, se tomará el salario probable que le corresponda en dicho periodo. Este tipo de salario es conocido, para los términos de la LSS, como salario variable.

- En el caso en que el salario del trabajador se integre tanto con elementos fijos como variables; se considerará de carácter mixto y para los efectos de cotización se sumarán a los elementos fijos, el promedio obtenido de los variables en los términos que se establecieron en la fracción anterior. Para los términos de la LSS, este tipo de salario es conocido como salario mixto.
(Art. 36 LSS)

De acuerdo con las reglas anteriores, a continuación enumeraremos que percepciones y prestaciones mas comunes forman parte o no, del salario diario integrado base de cotización para las cuotas del Seguro Social.

1.- Aumento temporal al salario:

Si integra, ya que el trabajador obtiene un sobresueldo temporal que incrementará su remuneración ordinaria.

2.- Ayuda para gastos de pasajes:

Si integra, cuando son percepciones que reciben regularmente los trabajadores, derivada de la relación obrero patronal, específicamente por el traslado hogar-trabajo-hogar.

No integra, cuando se trate de cantidades consideradas como reembolsos, para que el trabajador se traslade a lugares fuera de su centro de trabajo a desarrollo de su labor.

3.- Ayuda para renta:

Sí integra, ya que es una cantidad adicional que se paga al trabajador con motivo de la relación obrero patronal existente.

4.- Compensación por viaje:

Sí integra, cuando el patrón no comprueba que los pagos hechos al trabajador son por conceptos de reembolsos.

No integra, cuando efectivamente se trata de un reembolso.

5.- Despensas:

Sí integra, cuando el patrón entrega dinero en efectivo a sus trabajadores a título de "ayuda para despensa" o "despensas".

No integra, cuando el patrón entregue al trabajador víveres o en su defecto vales, cupones o bonos canjeables por mercancías. Para que esta prestación no integre, el patrón deberá "vender" de manera simbólica las despensas o vales a sus empleados y nunca deberá de exceder del 40% del salario mínimo general diario vigente en el D.F.

6.- Días de descanso obligatorio:

Sí integra, por que la retribución que percibe el trabajador es consecuencia de su actividad laboral.

7.- Días de descanso semanal:

Sí integra, ya que es un ingreso adicional que se otorga por labor

en los días de descanso semanal establecidos.

8.- Fondo de ahorro:

Si integra, cuando se constituya únicamente con las aportaciones del patrón. Cuando dicha aportación sea superior a la del trabajador será parte integrante del salario, la cantidad que exceda entre una y otra.

No integra, cuando la aportación del patrón es idéntica a la del trabajador y se realizan periódicamente.

9.- Gastos de gasolina:

Si integra, cuando el patrón entregue al trabajador, dinero o bonos por concepto de gasolina y dichos trabajadores desempeñen su labor en el centro de trabajo.

No integra, cuando se entreguen cantidades o bonos por concepto de gasolina para que el trabajador se traslade fuera de su centro de trabajo a desarrollar su labor.

10.- Gratificaciones:

Si integra, cuando se entrega al trabajador por sus servicios, independientemente de la forma y términos en que se pague.

11.- Impuesto sobre productos del trabajo a cargo de los trabajadores cubierto por el patrón:

Si integra, porque cuando el patrón absorbe este concepto, se traduce en una prestación adicional para el trabajador.

12.- Pago de vacaciones no disfrutadas:

Si integran, cuando se pagan parte, o la totalidad de los días correspondientes al periodo vacacional al que tiene derecho el

trabajador.

13.- Participación de utilidades:

Sí integra, cuando el patrón entrega al trabajador cantidades por este concepto, o anticipos a cuenta del mismo y resulta base negativa o cuando las utilidades son inferiores a la PTU distribuida, en este caso solo se integra el excedente.

No integra, según lo dispuesto en el artículo 32 de la LSS en su Inciso C, tampoco se acumularán al salario, si se establece un porcentaje superior previamente pactado en el contrato de trabajo o si se entregan anticipos a cuenta, siempre que se opere con utilidades.

14.- Premios por producción:

Sí integra, ya que la LSS establece que las primas y cualquier otra cantidad entregada al trabajador por sus servicios, forman parte del salario.

15.- Premios por puntualidad:

Sí integra, cuando su monto excede a más del 10% del salario base de cotización.

16.- Previsión Social:

Sí integra, cuando se otorgan becas de educación al trabajador o a sus hijos; o cuando en el contrato colectivo de trabajo se estipule un % fijo y constante.

No integra, cuando se establece en el contrato colectivo de trabajo que la empresa otorgará reembolso por gastos médicos, dentales, etc, con carácter de eventuales. Así mismo, cuando se

entrega al sindicato cantidades para escuelas, bibliotecas, clubes deportivos y culturales, ya que son para fines sociales y sindicales.

17.- Prima dominical:

Si integra, cuando el trabajador presta sus servicios el día domingo y perciba por ello la paga, ya que se considerará una prestación entregada al trabajador.

18.- Propinas:

Si integra, cuando son pactadas y pagadas, donde el pago lo hace directamente el propietario del establecimiento.

No integra, cuando no están pactadas y las entregan directamente los clientes a los empleados.

19.- Renta de automóvil, propiedad del trabajador y/o gastos de automóvil:

No integra, cuando los trabajadores utilizan su propio automóvil en el desempeño de sus labores a cambio de cierta cantidad de dinero.

20.- Tiempo Extraordinario:

Si integra en todos los casos.

21.- Viáticos:

No integra, cuando las cantidades otorgadas por este concepto, se destinan a gastos del empleado, en los casos en que éstos tengan que desempeñar sus labores fuera de su domicilio ó residencia habitual. No es una retribución por el servicio prestado.

3.2.3.2.2 MODIFICACIONES AL SALARIO

Dentro de las obligaciones de los patrones, la LSS nos señala que cuando encontrándose un trabajador a su servicio y se modifique el salario estipulado, se estará en lo siguiente:

- Que cuando se trate de trabajadores con salarios fijos, se deberán presentar los avisos de modificación del salario base de cotización dentro de un plazo máximo de 5 días hábiles;
- Que cuando se trate de trabajadores que devenguen salarios variables, se deberá presentar avisos al instituto dentro de los meses de enero, marzo, mayo, julio, septiembre y noviembre donde se le informe de las modificaciones del salario promedio obtenido en el bimestre anterior.
- Que cuando se trate de trabajadores con salarios mixtos, y si se modifican los elementos fijos de éstos, el patrón deberá presentar el aviso de modificación dentro de los cinco días hábiles siguientes de la fecha en que cambie el salario. Si al concluir el bimestre respectivo, hubo modificación de los elementos variables que se integran al salario, el patrón presentará al Instituto el aviso de modificación dentro del primer mes del siguiente bimestre. El salario diario se determinará dividiendo el importe total de los ingresos variables obtenidos en el bimestre anterior entre el número de días de salario devengado y sumando su resultado a los elementos fijos del salario diario.
- Cuando exista contrato colectivo de trabajo, y la modificación de salarios se origina por la revisión del mismo, se comunicará al instituto dentro de los 35 días siguientes a su otorgamiento. (Art. 40 LSS)

- Los cambios en el salario base de cotización derivados de las modificaciones, surtirán efectos a partir de la fecha en que ocurrió el cambio, tanto para la cotización, como para las prestaciones en dinero. (Art. 41 LSS)

3.2.3.2.3 CUOTAS OBRERO PATRONALES.

Otra de las obligaciones que tienen los patrones conforme a la LSS es el entero de las cuotas obrero patronales que deben cubrir ellos y sus trabajadores en los ramos de enfermedad no profesional y maternidad, y de invalidez, vejez, cesantía y muerte, así como las que solo a ellos corresponde pagar en el seguro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales. (ART. 1 RLSS-2)

El pago de las cuotas obrero patronales al IMSS, se registrá conforme a lo siguiente:

- Periodo de pago. El periodo de pago de cuotas será bimestral y de acuerdo con el calendario de pagos publicado por el IMSS.
- Lugares y fechas de pago. El pago de las cuotas se hará directamente en las oficinas del Instituto o en los bancos autorizados para el efecto, utilizando formato oficial autorizado por el instituto. El entero de dichas cuotas se hará por bimestres vencidos dentro de los primeros 15 días de los meses de enero, marzo, mayo, julio, septiembre y noviembre de cada año. (Art. 3 RLSS-2)

Los patrones y demás sujetos obligados, efectuarán enteros provisionales a cuenta de las cuotas bimestrales a mas tardar el día 15 de cada uno de los meses de febrero, abril, junio, agosto, octubre y diciembre de cada año. El entero provisional de que se trate, será el equivalente del 50 % del monto de las cuotas obrero

patronales correspondientes al bimestre inmediato anterior. Respecto de las cuotas relativas del seguro de retiro, no se tendrán que efectuar enteros provisionales. Tratándose de iniciación de actividades, la obligación de efectuar el entero de pagos provisionales se diferirá al bimestre siguiente a aquel entro del cual se haya dado dicho supuesto. (Art. 45 LSS)

- Formas y procedimientos para el pago. Para efectuar el pago de las cuotas, los patrones utilizaran las cédulas que el instituto emite, o en su defecto, en las que sean proporcionadas al patrón y que se llenarán de acuerdo con las instrucciones que al efecto dicte el propio Instituto. (ART. 4 RLSS-2)
- Tabla de cuotas a pagar por enfermedades y maternidad e invalidez, vejez, cesantía y muerte. Para formular las liquidaciones para el pago de cuotas, en lo que toca a seguros de enfermedades no profesionales y maternidad, y de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte, los patrones se sujetarán a la tabla que nos indica los porcentajes de aplicación a la percepción base de cotización. (Ver tabla No. 1)

Como podemos ver en la mencionada tabla, se aplicarán los porcentajes del 8.75 % para determinar la cuota patronal y el 3.125 % para la cuota obrera sobre el salario diario base de cotización, en lo que se refiere al seguro de enfermedades y maternidad. Para el seguro de invalidez, vejez, cesantía y muerte, para el año de 1994 será el 5.67 % de cuota patronal y 2.025 % de cuota obrera, para los años subsecuentes, observar la tabla No. 2 anexa. (Art. 5 RLSS-2 y Art. 114 LSS)

(TABLA No. 1)

**CUOTAS AL INSS
1994**

Tipo de Seguro	Patrón a/o	Trabajador a/o	Suma a/o
Enfermedad de Maternidad	8.750	3.125	11.875
Invalidez, Vejez, Cesantía en edad avanzada y muerte (1)	5.670	2.025	7.695
Guarderías	1.000	—	1.000
Suma (2)	15.420	5.150	20.570

Notas: (1) Cuota aplicable, según lo dispuesto por los artículos Segundo Transitorio del Decreto de reformas a la Ley del Seguro Social publicado en el Diario Oficial del 27 de diciembre de 1990, 177 de la Ley del Seguro Social y Octavo Transitorio del Decreto de reformas a la Ley del Seguro Social publicado en el Diario Oficial de la Federación del 20 de julio de 1993.

(2) A estas Cuotas debe agregarse la del Seguro de Riesgos del Trabajo, a cargo del patrón, en los términos de lo dispuesto por el artículo 79 de la Ley del Seguro Social.

(TABLA No. 2)

**CUOTAS OBRERO-PATRONALES BIENESTRALES
PORCENTAJES DE APLICACION A LA PERCEPCION
BASE DE COTIZACION**

Año	GRUPO DE SUJETO												TOTAL			
	Subordinado y Dependiente			Sueldo, Salario o Salario Anual y Honorarios			Obreros			Otros			Del Patrón	Del Dependiente	Suma	
	Del Patrón	Del Dependiente	Total	Del Patrón	Del Dependiente	Total	Del Patrón	Del Dependiente	Total	Del Patrón	Del Dependiente	Total				
1991	0.10%	0.10%	0.20%	0.05%	1.00%	1.05%	1.00%	—	0.05%	1.05%	—	0.05%	0.05%	0.10%	0.10%	0.20%
1992	0.10%	0.10%	0.20%	0.05%	1.00%	1.05%	1.00%	—	0.05%	1.05%	—	0.05%	0.05%	0.10%	0.10%	0.20%
1993	0.10%	0.10%	0.20%	0.05%	1.00%	1.05%	1.00%	—	0.05%	1.05%	—	0.05%	0.05%	0.10%	0.10%	0.20%

Notas:

- El importe de las cuotas correspondientes a la suma del seguro de riesgos de trabajo es a cargo del patrón y se cubre oportunamente al salario base de cotización, los porcentajes que aparecen en la tabla del artículo 79 de la LSS, según correspondiera.
- Para el cálculo de los otros, la Ley establece como Salario Anual el salario base de cotización al aplicarse el coeficiente a cualquiera de los meses del Salario Anual con excepción del mes de Invalidez, Vejez, Cesantía en edad avanzada y muerte, donde el Salario Anual es el equivalente a diez veces el BMS del 07, de conformidad con el artículo 35 de la LSS.

- Determinación de las cuotas por riesgos de trabajo. El importe de las cuotas, en lo que respecta al seguro de accidentes de trabajo y enfermedades profesionales, se determinará en relación con la cuantía del salario base de cotización y con los riesgos inherentes a la actividad de la negociación de que se trate; para los efectos de la fijación de las primas a cubrir por este seguro, las empresas serán ordenadas y agrupadas de acuerdo con su actividad, en clases, cuyos grados de riesgo se señalan para cada una de ellas en tabla No. 3 anexa.

(Art. 78 y 79 de la LSS)

- Pagos de trabajadores de salarios mínimos. Cuando los trabajadores solo perciban el salario mínimo y en el caso de los aprendices que no perciban retribución en dinero, sino solo en especie, los patrones pagarán la cuota íntegra señalada para el trabajador además de la suya propia. El patrón no puede hacer descuentos por cantidades que disminuyan el salario mínimo, salvo caso de trabajadores que laborando con varios patrones perciban un monto menor al salario mínimo. (Art. 15 RLSS-2).

Por lo tanto, corresponde al patrón pagar íntegramente, la cuota señalada para los trabajadores, en los casos que éstos perciban como cuota diaria, el salario mínimo. (Art. 42 LSS)

- Retenciones a trabajadores con salarios mayores al mínimo. El patrón al efectuar el pago de salarios a sus trabajadores, podrá retener las cuotas que a estos les corresponde cubrir. Cuando no lo haga en tiempo oportuno, solo podrá descontar al trabajador, 4 cotizaciones semanales acumuladas, quedando las restantes a su cargo. El patrón tendrá el carácter de retenedor de las cuotas que

TABLA DE CUOTAS POR RIESGOS DE TRABAJO

Grado de riesgo	Prestos de seguro de invalidez y supervivencia en el mes	Prestos en porcentaje	
		Integros al mes	Capital al mes
Clase I			
1	46	0.2478	
2	770	0.4470	
3	3000		0.2428
4	1300		0.6142
5	1797		0.7268
Clase II			
6	1300	0.6142	
7	1797	0.7268	
8	3146	0.8370	
9	3500	0.9408	
10	3924	1.0383	
11	4320		1.1298
12	4700		1.2150
13	5070		1.2938
14	5420		1.3650
Clase III			
15	4300	1.3500	
16	4500	1.4000	
17	4700	1.4500	
18	4900	1.5000	
19	5100	1.5500	
20	5300	1.6000	
21	5500	1.6500	
22	5700	1.7000	
23	5900	1.7500	
24	6100	1.8000	
25	6300	1.8500	
26	6500	1.9000	
27	6700	1.9500	
28	6900	2.0000	
29	7100	2.0500	
30	7300	2.1000	
31	7500	2.1500	
32	7700	2.2000	
33	7900	2.2500	
34	8100	2.3000	
35	8300	2.3500	
36	8500	2.4000	
37	8700	2.4500	
38	8900	2.5000	
39	9100	2.5500	
40	9300	2.6000	
41	9500	2.6500	
42	9700	2.7000	
43	9900	2.7500	
44	10100	2.8000	
45	10300	2.8500	
46	10500	2.9000	
47	10700	2.9500	
48	10900	3.0000	
49	11100	3.0500	
50	11300	3.1000	
51	11500	3.1500	
52	11700	3.2000	
53	11900	3.2500	
54	12100	3.3000	
55	12300	3.3500	
56	12500	3.4000	
57	12700	3.4500	
58	12900	3.5000	
59	13100	3.5500	
60	13300	3.6000	
61	13500	3.6500	
62	13700	3.7000	
63	13900	3.7500	
64	14100	3.8000	
65	14300	3.8500	
66	14500	3.9000	
67	14700	3.9500	
68	14900	4.0000	
69	15100	4.0500	
70	15300	4.1000	
71	15500	4.1500	
72	15700	4.2000	
73	15900	4.2500	
74	16100	4.3000	
75	16300	4.3500	
76	16500	4.4000	
77	16700	4.4500	
78	16900	4.5000	
79	17100	4.5500	
80	17300	4.6000	
81	17500	4.6500	
82	17700	4.7000	
83	17900	4.7500	
84	18100	4.8000	
85	18300	4.8500	
86	18500	4.9000	
87	18700	4.9500	
88	18900	5.0000	
89	19100	5.0500	
90	19300	5.1000	
91	19500	5.1500	
92	19700	5.2000	
93	19900	5.2500	
94	20100	5.3000	
95	20300	5.3500	
96	20500	5.4000	
97	20700	5.4500	
98	20900	5.5000	
99	21100	5.5500	
100	21300	5.6000	

LEY DE RIESGOS DE TRABAJO			
Grado de riesgo	Prestos de seguro de invalidez y supervivencia en el mes	Prestos en porcentaje	
		Integros al mes	Capital al mes
Clase IV			
1	1100	2.1000	
2	1200	2.2000	
3	1300	2.3000	
4	1400	2.4000	
5	1500	2.5000	
6	1600	2.6000	
7	1700	2.7000	
8	1800	2.8000	
9	1900	2.9000	
10	2000	3.0000	
11	2100	3.1000	
12	2200	3.2000	
13	2300	3.3000	
14	2400	3.4000	
15	2500	3.5000	
16	2600	3.6000	
17	2700	3.7000	
18	2800	3.8000	
19	2900	3.9000	
20	3000	4.0000	
21	3100	4.1000	
22	3200	4.2000	
23	3300	4.3000	
24	3400	4.4000	
25	3500	4.5000	
26	3600	4.6000	
27	3700	4.7000	
28	3800	4.8000	
29	3900	4.9000	
30	4000	5.0000	
31	4100	5.1000	
32	4200	5.2000	
33	4300	5.3000	
34	4400	5.4000	
35	4500	5.5000	
36	4600	5.6000	
37	4700	5.7000	
38	4800	5.8000	
39	4900	5.9000	
40	5000	6.0000	
41	5100	6.1000	
42	5200	6.2000	
43	5300	6.3000	
44	5400	6.4000	
45	5500	6.5000	
46	5600	6.6000	
47	5700	6.7000	
48	5800	6.8000	
49	5900	6.9000	
50	6000	7.0000	
51	6100	7.1000	
52	6200	7.2000	
53	6300	7.3000	
54	6400	7.4000	
55	6500	7.5000	
56	6600	7.6000	
57	6700	7.7000	
58	6800	7.8000	
59	6900	7.9000	
60	7000	8.0000	
61	7100	8.1000	
62	7200	8.2000	
63	7300	8.3000	
64	7400	8.4000	
65	7500	8.5000	
66	7600	8.6000	
67	7700	8.7000	
68	7800	8.8000	
69	7900	8.9000	
70	8000	9.0000	
71	8100	9.1000	
72	8200	9.2000	
73	8300	9.3000	
74	8400	9.4000	
75	8500	9.5000	
76	8600	9.6000	
77	8700	9.7000	
78	8800	9.8000	
79	8900	9.9000	
80	9000	10.0000	
81	9100	10.1000	
82	9200	10.2000	
83	9300	10.3000	
84	9400	10.4000	
85	9500	10.5000	
86	9600	10.6000	
87	9700	10.7000	
88	9800	10.8000	
89	9900	10.9000	
90	10000	11.0000	
91	10100	11.1000	
92	10200	11.2000	
93	10300	11.3000	
94	10400	11.4000	
95	10500	11.5000	
96	10600	11.6000	
97	10700	11.7000	
98	10800	11.8000	
99	10900	11.9000	
100	11000	12.0000	
Clase V			
1	1200	12.0000	
2	1300	13.0000	
3	1400	14.0000	
4	1500	15.0000	
5	1600	16.0000	
6	1700	17.0000	
7	1800	18.0000	
8	1900	19.0000	
9	2000	20.0000	
10	2100	21.0000	
11	2200	22.0000	
12	2300	23.0000	
13	2400	24.0000	
14	2500	25.0000	
15	2600	26.0000	
16	2700	27.0000	
17	2800	28.0000	
18	2900	29.0000	
19	3000	30.0000	
20	3100	31.0000	
21	3200	32.0000	
22	3300	33.0000	
23	3400	34.0000	
24	3500	35.0000	
25	3600	36.0000	
26	3700	37.0000	
27	3800	38.0000	
28	3900	39.0000	
29	4000	40.0000	
30	4100	41.0000	
31	4200	42.0000	
32	4300	43.0000	
33	4400	44.0000	
34	4500	45.0000	
35	4600	46.0000	
36	4700	47.0000	
37	4800	48.0000	
38	4900	49.0000	
39	5000	50.0000	
40	5100	51.0000	
41	5200	52.0000	
42	5300	53.0000	
43	5400	54.0000	
44	5500	55.0000	
45	5600	56.0000	
46	5700	57.0000	
47	5800	58.0000	
48	5900	59.0000	
49	6000	60.0000	
50	6100	61.0000	
51	6200	62.0000	
52	6300	63.0000	
53	6400	64.0000	
54	6500	65.0000	
55	6600	66.0000	
56	6700	67.0000	
57	6800	68.0000	
58	6900	69.0000	
59	7000	70.0000	
60	7100	71.0000	
61	7200	72.0000	
62	7300	73.0000	
63	7400	74.0000	
64	7500	75.0000	
65	7600	76.0000	
66	7700	77.0000	
67	7800	78.0000	
68	7900	79.0000	
69	8000	80.0000	
70	8100	81.0000	
71	8200	82.0000	
72	8300	83.0000	
73	8400	84.0000	
74	8500	85.0000	
75	8600	86.0000	
76	8700	87.0000	
77	8800	88.0000	
78	8900	89.0000	
79	9000	90.0000	
80			

IMSS

PRIMER BIMESTRE: — 60 DIAS

ENERO

DIAS A COTIZAR EN CASO DE:				
DIA	ALTA	BAJA	MOD. SALARIO	
			ANT.	NUEVO
1	60	1	0	60
2	59	2	1	59
3	58	3	2	58
4	57	4	3	57
5	56	5	4	56
6	55	6	5	55
7	54	7	6	54
8	53	8	7	53
9	52	9	8	52
10	51	10	9	51
11	50	11	10	50
12	49	12	11	49
13	48	13	12	48
14	47	14	13	47
15	46	15	14	46
16	45	16	15	45
17	44	17	16	44
18	43	18	17	43
19	42	19	18	42
20	41	20	19	41
21	40	21	20	40
22	39	22	21	39
23	38	23	22	38
24	37	24	23	37
25	36	25	24	36
26	35	26	25	35
27	34	27	26	34
28	33	28	27	33
29	32	29	28	32
30	31	30	29	31
31	30	31	30	30

FEBRERO

DIAS A COTIZAR EN CASO DE:				
DIA	ALTA	BAJA	MOD. SALARIO	
			ANT.	NUEVO
1	29	32	31	29
2	28	33	32	28
3	27	34	33	27
4	26	35	34	26
5	25	36	35	25
6	24	37	36	24
7	23	38	37	23
8	22	39	38	22
9	21	40	39	21
10	20	41	40	20
11	19	42	41	19
12	18	43	42	18
13	17	44	43	17
14	16	45	44	16
15	15	46	45	15
16	14	47	46	14
17	13	48	47	13
18	12	49	48	12
19	11	50	49	11
20	10	51	50	10
21	9	52	51	9
22	8	53	52	8
23	7	54	53	7
24	6	55	54	6
25	5	56	55	5
26	4	57	56	4
27	3	58	57	3
28	2	59	58	2
29	1	60	59	1

SEGUNDO BIMESTRE — 61 DIAS

MARZO

DÍAS A COTIZAR EN CASO DE:				
DÍA	ALTA	BAJA	MOD. SALARIO	
			ANT.	NUEVO
1	61	1	0	61
2	60	2	1	60
3	59	3	2	59
4	58	4	3	58
5	57	5	4	57
6	56	6	5	56
7	55	7	6	55
8	54	8	7	54
9	53	9	8	53
10	52	10	9	52
11	51	11	10	51
12	50	12	11	50
13	49	13	12	49
14	48	14	13	48
15	47	15	14	47
16	46	16	15	46
17	45	17	16	45
18	44	18	17	44
19	43	19	18	43
20	42	20	19	42
21	41	21	20	41
22	40	22	21	40
23	39	23	22	39
24	38	24	23	38
25	37	25	24	37
26	36	26	25	36
27	35	27	26	35
28	34	28	27	34
29	33	29	28	33
30	32	30	29	32
31	31	31	30	31

ABRIL

DÍAS A COTIZAR EN CASO DE:				
DÍA	ALTA	BAJA	MOD. SALARIO	
			ANT.	NUEVO
1	30	32	31	30
2	29	33	32	29
3	28	34	33	28
4	27	35	34	27
5	26	36	35	26
6	25	37	36	25
7	24	38	37	24
8	23	39	38	23
9	22	40	39	22
10	21	41	40	21
11	20	42	41	20
12	19	43	42	19
13	18	44	43	18
14	17	45	44	17
15	16	46	45	16
16	15	47	46	15
17	14	48	47	14
18	13	49	48	13
19	12	50	49	12
20	11	51	50	11
21	10	52	51	10
22	9	53	52	9
23	8	54	53	8
24	7	55	54	7
25	6	56	55	6
26	5	57	56	5
27	4	58	57	4
28	3	59	58	3
29	2	60	59	2
30	1	61	60	1

IMSS

TERCER BIMESTRE – 61 DIAS

COMISIÓN DE ESTADÍSTICA Y COTIZACIÓN

MAYO

DIA	DIAS A COTIZAR EN CASO DE:			
	ALTA	BAJA	ANT.	NUEVO
1	61	1	0	61
2	60	2	1	60
3	59	3	2	59
4	58	4	3	58
5	57	5	4	57
6	56	6	5	56
7	55	7	6	55
8	54	8	7	54
9	53	9	8	53
10	52	10	9	52
11	51	11	10	51
12	50	12	11	50
13	49	13	12	49
14	48	14	13	48
15	47	15	14	47
16	46	16	15	46
17	45	17	16	45
18	44	18	17	44
19	43	19	18	43
20	42	20	19	42
21	41	21	20	41
22	40	22	21	40
23	39	23	22	39
24	38	24	23	38
25	37	25	24	37
26	36	26	25	36
27	35	27	26	35
28	34	28	27	34
29	33	29	28	33
30	32	30	29	32
31	31	31	30	31

JUNIO

DIA	DIAS A COTIZAR EN CASO DE:			
	ALTA	BAJA	ANT.	NUEVO
1	30	32	31	30
2	29	33	32	29
3	28	34	33	28
4	27	35	34	27
5	26	36	35	26
6	25	37	36	25
7	24	38	37	24
8	23	39	38	23
9	22	40	39	22
10	21	41	40	21
11	20	42	41	20
12	19	43	42	19
13	18	44	43	18
14	17	45	44	17
15	16	46	45	16
16	15	47	46	15
17	14	48	47	14
18	13	49	48	13
19	12	50	49	12
20	11	51	50	11
21	10	52	51	10
22	9	53	52	9
23	8	54	53	8
24	7	55	54	7
25	6	56	55	6
26	5	57	56	5
27	4	58	57	4
28	3	59	58	3
29	2	60	59	2
30	1	61	60	1

CUARTO BIMESTRE - 62 DIAS

JULIO

DIAS A COTIZAR EN CASO DE:				
DIA	ALTA	BAJA	MOD. SALARIO	
			ANT.	NUEVO
1	62	1	0	62
2	61	2	1	61
3	60	3	2	60
4	59	4	3	59
5	58	5	4	58
6	57	6	5	57
7	56	7	6	56
8	55	8	7	55
9	54	9	8	54
10	53	10	9	53
11	52	11	10	52
12	51	12	11	51
13	50	13	12	50
14	49	14	13	49
15	48	15	14	48
16	47	16	15	47
17	46	17	16	46
18	45	18	17	45
19	44	19	18	44
20	43	20	19	43
21	42	21	20	42
22	41	22	21	41
23	40	23	22	40
24	39	24	23	39
25	38	25	24	38
26	37	26	25	37
27	36	27	26	36
28	35	28	27	35
29	34	29	28	34
30	33	30	29	33
31	32	31	30	32

AGOSTO

DIAS A COTIZAR EN CASO DE:				
DIA	ALTA	BAJA	MOD. SALARIO	
			ANT.	NUEVO
1	31	32	31	31
2	30	33	32	30
3	29	34	33	29
4	28	35	34	28
5	27	36	35	27
6	26	37	36	26
7	25	38	37	25
8	24	39	38	24
9	23	40	39	23
10	22	41	40	22
11	21	42	41	21
12	20	43	42	20
13	19	44	43	19
14	18	45	44	18
15	17	46	45	17
16	16	47	46	16
17	15	48	47	15
18	14	49	48	14
19	13	50	49	13
20	12	51	50	12
21	11	52	51	11
22	10	53	52	10
23	9	54	53	9
24	8	55	54	8
25	7	56	55	7
26	6	57	56	6
27	5	58	57	5
28	4	59	58	4
29	3	60	59	3
30	2	61	60	2
31	1	62	61	1

IMSS

QUINTO BIMESTRE - 61 DIAS

SEPTIEMBRE

DIAS A COTIZAR EN CASO DE:				
DIA	ALTA	BAJA	MOD. SALARIO	
			ANT.	NUEVO
1	61	1	0	61
2	60	2	1	60
3	59	3	2	59
4	58	4	3	58
5	57	6	4	57
6	56	6	5	56
7	55	7	6	55
8	54	8	7	54
9	53	9	8	53
10	52	10	9	52
11	51	11	10	51
12	50	12	11	50
13	49	13	12	49
14	48	14	13	48
15	47	15	14	47
16	46	16	15	46
17	45	17	16	45
18	44	18	17	44
19	43	19	18	43
20	42	20	19	42
21	41	21	20	41
22	40	22	21	40
23	39	23	22	39
24	38	24	23	38
25	37	25	24	37
26	36	26	25	36
27	35	27	26	35
28	34	28	27	34
29	33	29	28	33
30	32	30	29	32

OCTUBRE

DIAS A COTIZAR EN CASO DE:				
DIA	ALTA	BAJA	MOD. SALARIO	
			ANT.	NUEVO
1	31	31	30	31
2	30	32	31	30
3	29	33	32	29
4	28	34	33	28
5	27	35	34	27
6	26	36	35	26
7	25	37	36	25
8	24	38	37	24
9	23	39	38	23
10	22	40	39	22
11	21	41	40	21
12	20	42	41	20
13	19	43	42	19
14	18	44	43	18
15	17	45	44	17
16	16	46	45	16
17	15	47	46	15
18	14	48	47	14
19	13	49	48	13
20	12	50	49	12
21	11	51	50	11
22	10	52	51	10
23	9	53	52	9
24	8	54	53	8
25	7	55	54	7
26	6	56	55	6
27	5	57	56	5
28	4	58	57	4
29	3	59	58	3
30	2	60	59	2
31	1	61	60	1

SEXTO BIMESTRE – 61 DIAS

NOVIEMBRE

DIAS A COTIZAR EN CASO DE:				
DIA	ALTA	BAJA	MOD. SALARIO	
			ANT.	NUEVO
1	61	1	0	61
2	60	2	1	60
3	59	3	2	59
4	58	4	3	58
5	57	5	4	57
6	56	6	5	56
7	55	7	6	55
8	54	8	7	54
9	53	9	8	53
10	52	10	9	52
11	51	11	10	51
12	50	12	11	50
13	49	13	12	49
14	48	14	13	48
15	47	15	14	47
16	46	16	15	46
17	45	17	16	45
18	44	18	17	44
19	43	19	18	43
20	42	20	19	42
21	41	21	20	41
22	40	22	21	40
23	39	23	22	39
24	38	24	23	38
25	37	25	24	37
26	36	26	25	36
27	35	27	26	35
28	34	28	27	34
29	33	29	28	33
30	32	30	29	32

DICIEMBRE

DIAS A COTIZAR EN CASO DE:				
DIA	ALTA	BAJA	MOD. SALARIO	
			ANT.	NUEVO
1	31	31	30	31
2	30	32	31	30
3	29	33	32	29
4	28	34	33	28
5	27	35	34	27
6	26	36	35	26
7	25	37	36	25
8	24	38	37	24
9	23	39	38	23
10	22	40	39	22
11	21	41	40	21
12	20	42	41	20
13	19	43	42	19
14	18	44	43	18
15	17	45	44	17
16	16	46	45	16
17	15	47	46	15
18	14	48	47	14
19	13	49	48	13
20	12	50	49	12
21	11	51	50	11
22	10	52	51	10
23	9	53	52	9
24	8	54	53	8
25	7	55	54	7
26	6	56	55	6
27	5	57	56	5
28	4	58	57	4
29	3	59	58	3
30	2	60	59	2
31	1	61	60	1

descuento a sus trabajadores y deberá enterarlas al instituto bimestralmente. (Art. 44 LSS).

- Cotización de cuotas cuando existe ausencia del trabajador a sus labores y no se pagan salarios. Cuando por ausencia del trabajador a sus labores no se paguen salarios pero subsista la relación laboral, la cotización bimestral se sujetarán a las siguientes reglas:

a) Si la ausencia del trabajador es por un periodo menor de 15 días consecutivos o interrumpidos, se pagará y se cotizará por dichos periodos solo en el seguro de enfermedades y maternidad, presentando los patrones la aclaración correspondiente en donde se indique que se trata de cuotas omitidas por ausentismo comprobando la falta de pago de salario respectivo, presentando las nóminas. Si la ausencia del trabajador es por periodo de 15 días o mayores, el patrón queda liberado del pago de cuotas. Esto mismo sucede cuando los trabajadores obtienen salario variable y/o mixto.

b) En el caso de ausencia del trabajador que labora en jornada reducida, cualquiera que sea la naturaleza de su salario, el patrón podrá descontar la parte proporcional a los días de salarios pagados a la cuota correspondiente.

c) Cuando se trata de ausencias amparadas por incapacidades médicas expedidas por el instituto, no se cubrirá en ningún caso las cuotas obrero patronales y dichos periodos se considerarán como cotizados para todos los efectos legales a favor del trabajador. Esto no es aplicable para el seguro del retiro, donde si se deberá cubrir la cuota respectiva. (Art. 37 LSS)

3.2.3.2.4 CAPITALES CONSTITUTIVOS.

Se crea el capital constitutivo para efecto de exigir a aquellos patrones que omitieron el estricto cumplimiento de la ley, así como las sumas de dinero cuyos réditos sirvan para que el Instituto cubra y reembolse las pensiones, indemnizaciones o prestaciones que recibí el trabajador.

Esto es, el patrón que estando obligado a asegurar a sus trabajadores no lo hiciera, tendrá que cubrir el monto de las prestaciones que hubiere recibido el trabajador pudiendo ser estas por riesgo de trabajo, enfermedad y maternidad e invalidez, vejez cesantía en edad avanzada y muerte.

La LSS establece como materia generadora del crédito fiscal, llamado capital constitutivo, diversos tipos de situaciones que al llevarse a cabo por los patrones originan un adeudo tributario, siendo estos:

- a) Importe sustituto de pensión, cuando existe indemnización global.
- b) Riesgo de trabajo que sufren los trabajadores a consecuencia de sus labores y estos no han sido asegurados al instituto en forma oportuna.
- c) Daños y perjuicios que sufren familiares y asegurados, cuando no se inscribe correctamente a éstos y por ello sufren una disminución en las prestaciones de riesgos de trabajo.
- d) Daños y perjuicios que sufren derecho-habientes y trabajadores cuando por irregularidades patronales en la inscripción, no se le

puedan otorgar las prestaciones de enfermedades y maternidad en los términos y magnitud de sus condiciones reales de trabajo.

e) Disminución de beneficios y de daños y perjuicios que se causan a los trabajadores y sus familiares en relación a la prestaciones de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte, por irregularidades de los patrones al inscribir a sus trabajadores.

Y en términos generales la LSS con respecto a los capitales constitutivos indica:

- Elementos que integran el capital constitutivo. Los capitales constitutivos se integran con el importe de alguna o algunas de las siguientes prestaciones:

Asistencia médica.

Hospitalización.

Medicamentos y material de curación.

Servicios auxiliares de diagnóstico y de tratamiento.

Intervención quirúrgica.

Aparatos de prótesis y ortopedia.

Gastos de traslado del trabajador accidentado y pago de viáticos en su caso.

Subsidios pagados.

Gastos de funeral.

Indemnizaciones globales y

Valor actuarial de la pensión.
(Art. 86 LSS)

- Capital constitutivo en el riesgo de trabajo. El patrón que haya asegurado a los trabajadores a su servicio contra riesgos de

trabajo, quedará relevado del cumplimiento de las obligaciones que sobre responsabilidad establece la LFT, pero si no lo lleva a cabo, deberá enterar al Instituto en el caso de que ocurra un siniestro a algún trabajador, los capitales constitutivos de las prestaciones en dinero y en especie, sin perjuicio de que el instituto otorgue desde luego las prestaciones a que haya lugar. La misma regla se observará cuando el patrón asegure a sus trabajadores con un salario inferior que provoque que se disminuyan las prestaciones a que tuvieren derecho, limitándose los capitales constitutivos, en este caso, a la suma necesaria para completar las prestaciones correspondientes. Los avisos de ingreso o alta de los trabajadores asegurados y los de modificación de su salario, entregados al Instituto después de ocurrido el siniestro, en ningún caso liberarán al patrón de la obligación de pagar los capitales constitutivos, aún cuando los hubiese presentado dentro de los 5 días que esta Ley señala como plazo. El Instituto determinará el monto de los capitales constitutivos y los hará efectivos en la forma y términos de la LSS. (Arts. 60 y 84 LSS)

- Capital Constitutivo en el seguro de enfermedad y maternidad. El patrón es responsable de los daños y perjuicios que se le causaran al asegurado y/o a sus familiares derecho-habientes, cuando por incumplimiento de la obligación de inscribir o avisar el salario efectivo o cambio de éste, no puedan otorgársele las prestaciones en especie y en dinero del seguro de maternidad y enfermedad o bien cuando el subsidio a que tienen derecho se viera disminuido en su cuantía, el Instituto apoyado en sus derechos concederá al trabajador que así lo solicite, las prestaciones de enfermedad y

maternidad, caso en el cual el patrón enterará al instituto, el importe de las prestaciones en especie otorgadas, así como los subsidios, gastos de funeral o las diferencias de estas prestaciones en dinero. Dicho importe será deducible del monto de las cuotas obrero patronales omitidas hasta la fecha que correspondan a seguro de enfermedades y maternidad, del trabajador de que se trate. (Art. 96 LSS)

- Capital constitutivo en el seguro de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte. Cuando por falta de cumplimiento en la obligación de inscribir y/o avisar su salario real y los cambios de éste, de los trabajadores, no puedan otorgarse las prestaciones del seguro de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte, o dichas prestaciones se vieran disminuidas en su cuantía, es responsable el patrón de los daños y perjuicios que se causaren al trabajador o a sus familiares derecho-habientes, el Instituto otorgará las prestaciones que le correspondan al trabajador, estando obligado el patrón de enterar al instituto, los capitales constitutivos de las pensiones o el importe de la ayuda para gastos de matrimonio que hayan de otorgarse conforme a esta ley. (Art. 181 LSS)

- Manifestación de un salario al real. Cuando el patrón manifieste un salario inferior al real, el Instituto pagará al asegurado el subsidio o pensión de acuerdo con el grupo de salario en el que estuviese inscrito, sin perjuicio de que al comprobarse su salario real, el instituto le cubra con base en este la pensión o el subsidio. También en este caso, el patrón es responsable y deberá pagar los capitales constitutivos que correspondan a las

diferencias resultantes. (Art. 61 LSS)

- Avisos extemporáneos de ingresos o de modificación de salarios. Cuando los avisos de ingreso o alta de los trabajadores o los de modificación de su salario sean entregados al instituto después de incurrido el siniestro, no liberan en ningún caso al patrón de la obligación de pagar los capitales constitutivos, aún cuando los avisos los hubiera presentado dentro de los 5 días que esta ley señala como plazo. El Instituto determinará el monto de los capitales constitutivos y los hará efectivos en la forma y términos que preve esta ley.
- Incremento de los capitales constitutivos. Cuando el asegurado sufra un riesgo de trabajo por falta inexcusable del patrón a juicio de la Junta de Conciliación y Arbitraje, las prestaciones en dinero a favor del trabajador asegurado, se aumentarán en el % que la misma Junta determine y el patrón tendrá la obligación de pagar al instituto el capital constitutivo sobre el incremento correspondiente. (Art. 56 LSS)
- Subrogación de obligaciones. Los patronos que cubran los capitales constitutivos determinados por el Instituto como riesgos de trabajo, quedarán liberados del cumplimiento de las obligaciones que sobre responsabilidad por riesgo de trabajo establece la LFT, así como la de enterar las cuotas que prescribe la ley por el lapso anterior al siniestro, con respecto al trabajador accidentado y al ramo del seguro de riesgos de trabajo (Art. 85 LSS)

3.2.3.2.5 BAJAS DE TRABAJADORES.

De la terminación de una relación de trabajo, también se derivan obligaciones para los patrones, que para los efectos de la LSS, son las relativas a los avisos de baja del asegurado y en su caso, los de baja o cambios de patrón.

Por lo que se refiere a los avisos de baja de los trabajadores, el patrón esta obligado a comunicarlos al IMSS, dentro de los 5 primeros días siguientes a la fecha en que ocurra la terminación de la relación laboral. (Art. 19 LSS)

El aviso de baja que deberá presentar el patrón ante el IMSS, deberá contener los datos necesarios para la identificación del asegurado, la fecha de la baja y la causa que lo motiva. (Art.13 RLSS-1).

Es recomendable que los avisos de baja de un trabajador, se presenten oportunamente en la oficina correspondiente del IMSS, ya que la obligación de cubrir las cuotas obrero patronales respectivas, subsistirá hasta la fecha en que efectivamente se recibe el mencionado aviso por parte del Instituto; sin embargo, si se comprueba que dicho trabajador fue inscrito por otro patrón, el IMSS devolverá el importe de las cuotas obrero patronales pagadas en exceso. (Art. 43 LSS)

Cuando el patrón por razones de cualquier indole se vea obligado a cerrar la fuente de trabajo, porque las condiciones, objeto de la empresa o la naturaleza de sus actividades, no le permiten seguir operando, deberá presentar al instituto, el aviso de clausura, cambio de razón social o de transmisión de dominio de la empresa a cualquier

título o el arrendamiento de la misma en un plazo no mayor de 5 días, acompañado con los documentos oficiales correspondientes.
(Art. 2 del RLSS-1)

En los casos de clausura o extinción de una empresa, subsistirá para el patrón la obligación de enterar las cotizaciones obrero patronales correspondientes, mientras no de al instituto el aviso respectivo y hasta la fecha en que éste se reciba, o hasta aquella en que el instituto cancele de oficio, la inscripción patronal.
(Art. 8 RLSS-2)

Cuando el Instituto, por medio de personal autorizado, expresamente verifique la extinción de una empresa, cancelara el registro de los asegurados y beneficiarios correspondientes.

3.2.4 DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES.

Los beneficiarios directos por los pagos de las cuotas obrero patronales al IMSS, son los trabajadores, mismos que tienen derecho a una serie de prestaciones en efectivo y/o en especie, según se den los supuestos señalados en la LSS. A continuación se presenta una síntesis de la situación de los trabajadores entre el IMSS y la prestaciones a que tienen derecho.

3.2.4.1 RELACION ENTRE LOS TRABAJADORES Y EL IMSS.

- La inscripción. Para que una persona tenga derecho a solicitar y recibir los servicios y prestaciones del IMSS, el único requisito es que sea sujeto de aseguramiento en los términos de los artículos 12 y 13 de la LSS. Los trabajadores tienen el derecho de solicitar al Instituto su inscripción, comunicar las modificaciones a su salario, cuando el patrón no cumpla con esta obligación.
(Art. 21 LSS)

- El número de afiliación. Cuando el trabajador es inscrito por primera vez ante el IMSS, éste le asigna un número de afiliación que le servirá para siempre y no podrá cambiarse por inscripciones posteriores, por lo que es recomendable que el asegurado verifique que vaya escrito correctamente el número de afiliación, así como su nombre en todos los documentos y tramites que se realicen ante el Instituto. (Art 7 RLSS-1)
- La reinscripción. Si un trabajador es contratado o reingresa a prestar sus servicios a un patrón, el aviso de alta al IMSS deberá llenarse como si fuera la primera vez, solo que si ya antes ha sido inscrito, debe manifestarlo proporcionando su número de afiliación. (Art. 9 RLSS-1).
- La credencial de identificación. Al ser inscrito el trabajador por primera vez, el IMSS le expide gratuitamente su credencial de identificación como asegurado, la cual le servirá para los tramites que ante el Instituto necesite hacer. En caso de extravío puede obtener un duplicado, presentando el aviso de alta.
- Asignación de clínica. El Instituto asignará la clínica que le corresponde al asegurado y a sus beneficiarios, tomando en cuenta para ello, el domicilio proporcionado y mencionado en el aviso de alta.
- Registro del asegurado y sus beneficiarios en la clínica. El trámite lo deberá hacer el trabajador personalmente en la clínica que le haya sido asignada, presentando los siguientes documentos:
 - a) El aviso de inscripción.
 - b) Acta de matrimonio si es casado.

c) Si el trabajador vive en unión libre, puede registrar a su concubina como beneficiaria, si reúne alguno de estos requisitos:

Que esté embarazada.

Que tenga hijos.

Comprobar 5 años de convivencia.

d) Acta de nacimiento de cada uno de los hijos menores de 16 años y hasta los 25 si están estudiando en planteles del sistema educativo nacional; en cuyo caso deberá presentarse también, constancia de estudios.

e) Padres. Acta de nacimiento del asegurado o de los padres, además es requisito que dependan económicamente del asegurado y vivan en el domicilio de él.

Una vez cumplidos estos requisitos, el instituto entregará al asegurado y a cada uno de sus beneficiarios, un carnet con el cual podrán solicitar los servicios médicos.

- Cambio de clínica. En caso que el asegurado cambie de domicilio, deberá acudir a la clínica de su nuevo domicilio y presentar el aviso de inscripción, credencial de asegurado y un documento que compruebe su nueva dirección para que en ella se efectúe el cambio de adscripción correspondiente.

- Atención médica. Si el trabajador la requiere a domicilio deberá solicitarla por vía telefónica o por medio de otra persona en la misma clínica. Si el asegurado acude a su clínica, se presentará con su carnet en el consultorio que se le haya asignado y ahí solicitará la atención médica. En caso que el asegurado solicite

- la atención médica privada, las erogaciones que llegue a hacer serán por su cuenta, salvo que hubiese acudido a solicitar los servicios al IMSS y en la clínica o el médico se negaron a prestar el servicio, y siempre que pueda comprobarse todo ello.
- Urgencias. De ser necesario, este servicio lo podrá solicitar el asegurado y/o sus asegurados acudiendo a la clínica mas cercana, aún cuando no les corresponda.
 - La atención médica particular y el derecho a recibir las incapacidades. Si el asegurado enfermo decide no solicitar la atención médica del instituto y desea solo las incapacidades, deberá dar aviso a la unidad que le corresponda al domicilio del sanatorio donde fue internado, a fin de que acuda un médico del seguro a certificar su enfermedad y expedir las incapacidades respectivas. Esto también es aplicable para las madres aseguradas que atienden sus partos fuera del Instituto.
 - Guarderías. Cuando la madre asegurada requiera de dicho servicio, primeramente deberá asegurar a su hijo en la clínica e inmediatamente después, hacer la solicitud en a guardería que le corresponda.
 - Si la asegurada no atendió su parto en el IMSS de cualquier forma tiene derecho a recibir esta prestación, la cual solicitará ante su clínica, presentando certificado médico del nacimiento dentro de los 30 días posteriores al parto.

3.2.4.2 SEGURO DE RIESGO DE TRABAJO.

Es la rama del Seguro que cubre los accidentes y enfermedades a que están expuestos los trabajadores en ejercicio o con motivo del trabajo. (Art. 48 LSS)

Se considera accidente de trabajo, toda lesión orgánica o perturbación funcional inmediata o posterior o la muerte, producida repentinamente en ejercicio, o con motivo de trabajo, cualquiera que sea el lugar y el tiempo que se preste. También se considerará accidente de trabajo el que se produzca al trasladarse el trabajador directamente de su domicilio al lugar del trabajo, o de este a aquel. (Art. 49 LSS)

Por enfermedad de trabajo debemos entender que es todo aquel estado patológico derivado de la acción continuada de una causa que tenga su origen o motivo en el trabajo, o en el medio en que el trabajador se vea obligado a prestar sus servicios. (Art. 50 LSS)

No se consideran riesgos de trabajo, los accidentes que sobrevengan cuando el trabajador se encuentra en estado de embriaguez, bajo la acción de algún psicotrópico, narcótico o droga enervante; cuando el accidente es provocado intencionalmente por el trabajador o por motivo de alguna riña o intento de suicidio y cuando el siniestro es resultado de un delito intencional del que fuera responsable el trabajador asegurado. (Art. 53 LSS)

Cuando los riesgos se sufren, pueden producir al trabajador:

a) Incapacidad temporal, que es la pérdida de facultades o aptitudes que imposibilita parcial o totalmente a una persona para desempeñar su trabajo por algún tiempo.

b) Incapacidad permanente parcial, que es la disminución de la facultades o aptitudes de una persona para trabajar.

c) Incapacidad permanente total, que es la pérdida de facultades o aptitudes de una persona que la imposibilita para desempeñar cualquier trabajo por el resto de su vida.

d) La muerte.

El trabajador que sufre un riesgo de trabajo, tiene derecho a las siguientes prestaciones:

a) En especie:

- Asistencia médica, quirúrgica y farmacéutica,
- Servicio de hospitalización;
- Aparatos de prótesis y ortopedia; y
- Rehabilitación.

b) En dinero:

- Si se incapacita para trabajar, recibirá mientras dure la inhabilitación, el 100% de su salario integrado manifestado al IMSS.
- Al declararse la incapacidad permanente total del asegurado, tendrá derecho a recibir una pensión mensual equivalente al 70% del salario en que estuviera cotizando. En el caso de enfermedades de trabajo se tomará el promedio de los últimos 6 bimestres de cotización, o a las que tuviere si su aseguramiento fuese por un tiempo menor.

- En caso de que la incapacidad declarada sea permanente parcial, recibirá una pensión calculada conforme a la tabla de evaluación de incapacidad contenida en la LFT, tomando como base el monto de la pensión que correspondería a la incapacidad permanente total.
- Si la valuación definitiva de la incapacidad, fuese de hasta el 15%, se pagará al asegurado, en sustitución de la pensión, si así lo desea, una indemnización global equivalente a 5 anualidades de la pensión que le hubiese correspondido.
- A los pensionados por incapacidad permanente, total y parcial con un mínimo de 50% de incapacidad, el instituto otorgará un aguinaldo anual equivalente a 15 días del importe de la pensión que perciban.
- Si el riesgo produce la muerte del asegurado, se pagará a sus familiares 2 meses del SMG que rija en el D.F. en la fecha de fallecimiento del asegurado. (Arts. 63, 65 y 71 Fracc. I LSS)

Cuando el trabajador fallece por motivo de un accidente o enfermedad de trabajo sus beneficiarios tendrán derecho a las siguientes prestaciones:

- Esposa o concubina del asegurado:

Tienen derecho a una pensión de viudez equivalente al 40 % de la que hubiese correspondido al asegurado por incapacidad total permanente.

La misma prestación se otorgará al viudo totalmente incapacitado, que hubiese dependido económicamente de la asegurada.

- Los hijos del asegurado:

Tienen derecho a una pensión de orfandad cada uno de los hijos menores de 16 años, o mayores de esta edad y hasta los 25 si realizan estudios en planteles del sistema educativo nacional. Si los huérfanos se encuentran totalmente incapacitados, se les extinguirá la pensión, cuando recuperen su capacidad para el trabajo. La pensión sera del 20 % para los huérfanos de padre o madre y del 30% para los huérfanos de padre y madre tomando como base la pensión por incapacidad permanente total. Al término de la pensión de orfandad se otorgará al huérfano un pago adicional de 3 mensualidades de la pensión que disfrutaba.

- A los ascendientes del asegurado:

Si los ascendientes dependían económicamente del trabajador fallecido, recibirán una pensión equivalente al 20% de la pensión que hubiere correspondido al asegurado, por incapacidad permanente total, siempre que no exista viuda, huérfanos o concubina con derecho a pensión. (Arts. 71,72 y 73 LSS)

En todos los casos, los beneficiarios del trabajador incapacitado o muerto, o las personas encargadas de representarlos, podrán denunciar inmediatamente al instituto el accidente o la enfermedad de trabajo que haya sufrido. El aviso también podrá hacerse del conocimiento de la autoridad de trabajo correspondiente. (Art. 58 LSS)

3.2.4.3 SEGURO DE ENFERMEDADES Y MATERNIDAD.

El seguro de enfermedades y maternidad tiene por objeto proteger por este ramo del IMSS, a:

a) Al asegurado directamente.

b) Al pensionado en los casos de:

-Incapacidad permanente

-Invalidez vejez, cesantía en edad avanzada y

-Viudez, orfandad, o ascendencia.

c) La esposa del asegurado o a falta de esta, la concubina, cuando haya hecho vida marital durante a los 5 años anteriores a la enfermedad o con la que haya procreado hijos, siempre y cuando ambos permanezcan libre de matrimonio. Si el asegurado tiene varias concubinas, ninguna de ellas tendrá derecho a la protección. Del mismo derecho gozará el esposo de la asegurada o, a falta de este el concubino, si reúne los requisitos del párrafo anterior.

d) La esposa del pensionado en los casos de incapacidad permanente, invalidez, vejez y cesantía en edad avanzada, a la falta de esposa, la concubina, del mismo derecho gozará el esposo o concubino de la pensionada.

e) Los hijos menores de 16 años del asegurado y de los pensionados.

f) Los hijos del asegurado hasta la edad de 25 años cuando realicen estudios en planteles del sistema nacional, o si no pueden mantenerse por su propio trabajo debido a una enfermedad crónica, defecto físico o síquico hasta en tanto no desaparezca la incapacidad que padecen.

g) A los hijos mayores de 16 años de los pensionados por invalidez, vejez y cesantía en edad avanzada que se encuentren disfrutando de asignaciones familiares, así como los de los pensionados por incapacidad permanente con un mínimo del 50% de incapacidad.

- h) El padre y la madre del asegurado que vivan en el hogar de este y
- i) El padre y la madre del pensionado por incapacidad permanente, vejez, invalidez y cesantía en edad avanzada y si viven en el domicilio del pensionado.
- j) Los padres del asegurado o pensionado fallecidos.

En todos los casos anteriormente descritos, los beneficiarios deben depender económicamente del asegurado o pensionado. (Art 92 LSS)

Los trabajadores y asegurados en general tienen derecho a las siguientes prestaciones por concepto del seguro de enfermedades y maternidad:

a) En especie:

- Asistencia médico-quirúrgica, farmacéutica y hospitalaria que sea necesaria, desde el comienzo de la enfermedad y durante el plazo de 52 semanas para el mismo padecimiento. No se computará en este plazo el tiempo que dure el tratamiento curativo que le permita concurrir al trabajo y le permita cubrir las cuotas correspondientes. (Art. 99 LSS)
- Si al concluir las 52 semanas el asegurado continua enfermo se prorrogará su tratamiento hasta por 52 semanas más, previo dictamen médico (Art. 100 LSS)
- Tratándose de las prestaciones por maternidad a la asegurada, estas tienen derecho a asistencia obstétrica durante el embarazo, el alumbramiento y el puerperio, ayuda en especie para lactancia por 6 meses y canastilla al nacer el hijo de la asegurada. (Art. 100 y 102 LSS)

b) En dinero:

- En caso de enfermedad no profesional, el asegurado tendrá derecho a un subsidio que se pagará a partir del cuarto día del inicio de la incapacidad, mientras dure ésta, y hasta por el término de 52 semanas, pudiendo prorrogarse hasta 26 semanas mas, previo dictamen del instituto. El subsidio será del 60% del salario diario integrado de cotización. Este subsidio se pagará al asegurado o a sus familiares derecho-habientes. (Art. 104, 106 y 108 LSS)

- En el caso del pago de subsidios por maternidad, la asegurada tendrá derecho durante el embarazo y el puerperio, es decir durante 42 días anteriores al parto y 42 posteriores del mismo al pago del 100% de su salario de cotización. Para que la asegurada tenga derecho a lo anterior, se requiere que haya cubierto por lo menos 30 cotizaciones semanales en el periodo de 12 meses anteriores a la fecha en que debiera comenzar el pago del subsidio y que se haya certificado por el Instituto el embarazo y la fecha del parto, además, no deberá ejecutar trabajo alguno mediante retribución durante los periodos anteriores y posteriores al parto. (Art. 109 y 110 LSS)

- Cuando fallezca un pensionado o un asegurado que tenga reconocidas cuando menos 12 cotizaciones semanales en los 9 meses anteriores al fallecimiento, el IMSS pagará a la persona que presenten copia del acta de defunción y la cuenta original de los gastos del funeral, una ayuda por este concepto consistente a 2 SMG que rija en el D.F. en la fecha de fallecimiento. (Art. 112 LSS)

Los derechos del asegurado y sus beneficiarios se conservarán durante las 8 semanas posteriores a la desocupación, si cotizó

inmediatamente antes de tal privación un mínimo de 8 cotizaciones semanales ininterrumpidas. En caso de huelga de la empresa, el derecho a prestaciones médicas se tendrá durante el tiempo que dure esta.

3.2.4.4 SEGUROS DE INVALIDEZ, VEJEZ, CESANTIA EN EDAD AVANZADA Y MUERTE

Los seguros que se establecen en la LSS son los siguientes:

-Seguro de invalidez. El seguro de invalidez es la protección que se otorga al asegurado cuando esta imposibilitado para procurarse un salario superior al 50% de la remuneración habitual que en la misma región recibe un trabajador sano, de semejante capacidad, categoría y formación profesional.

-Seguro de vejez. El seguro de vejez es aquel que se otorga al asegurado al cumplir 65 años de edad y tenga reconocidas un mínimo de 500 cotizaciones semanales.

-Seguro de cesantía en edad avanzada. Este tipo de seguro consiste en la protección que se otorga al asegurado que en edad avanzada quede privado de trabajos remunerados después de los 60 años de edad.

-Seguro por muerte. Es el que se otorga a los beneficiarios del asegurado por causa del fallecimiento, siempre y cuando se tengan reconocidas como pago 150 cotizaciones semanales o bien que se encontrara disfrutando de una pensión de invalidez, vejez o cesantía en edad avanzada.

El otorgamiento de las prestaciones establecidas para estos seguros requiere del cumplimiento del periodo de espera, medidos en

semanas de cotización reconocidas por el instituto, es decir, las que se encuentran amparadas por certificado de incapacidad. (Art 122 LSS)

a) Seguro de invalidez. Protege al asegurado directamente y le da derecho a las siguientes prestaciones:

- Pensión temporal o definitiva.
- Asistencia médica
- Asignaciones familiares
- Ayuda asistencial

Requisito:

- Al declararse la invalidez, el asegurado debe tener acreditado el pago de 150 semanas de cotización. (Art. 128, 129 y 131 LSS)

b) Seguro de vejez. Protege al asegurado directamente y le da derecho a las siguientes prestaciones:

- Pensión
- Asistencia médica
- Asignaciones familiares
- Ayuda asistencial

Requisitos:

- Que el asegurado haya cumplido 65 años de edad.
- Un mínimo de 500 cotizaciones semanales reconocidas por el IMSS. (Arts. 137 y 138 LSS)

c) Seguro de cesantía en edad avanzada. Protege al asegurado directamente y le da derecho a las siguientes prestaciones:

- Pensión
- Asistencia médica
- Asignaciones familiares
- Ayuda asistencial

Requisitos:

- Un mínimo de 500 cotizaciones semanales reconocidas en el IMSS
- 60 años de edad cumplidos
- Quedar privado de trabajo remunerado
(Arts. 143, 144 y 145 LSS)

d) Seguro por muerte. Este seguro protege a los beneficiarios del asegurado o del pensionado y les da derecho a las siguientes prestaciones:

- Pensión de viudez
- Pensión de orfandad
- Pensión a ascendientes
- Ayuda asistencial a la pensionada por viudez y
- Asistencia médica

Requisitos:

- Un mínimo de 150 semanas de cotización reconocidas ante el IMSS, o bien que el asegurado al fallecer se encontrare disfrutando de una pensión.
- Que la muerte del asegurado o pensionado no se deba a un riesgo de trabajo.
(Arts. 149, 150 y 151 LSS)

El monto de las pensiones por concepto del seguro por muerte son las siguientes:

- Pensión de viudez. La pensión de viudez sera igual al 90% de la pensión de invalidez, de vejez o de cesantía, que el pensionado fallecido disfrutaba, o la que le hubiera correspondido al asegurado en el caso de invalidez. También se tendrá derecho al pago de una suma global equivalente a 3 anualidades de la pensión otorgada,

cuando la viuda o concubina contraiga matrimonio. (Arts. 153 y 155 LSS)

- Pensión por orfandad. A cada uno de los hijos menores de 16 años, cuando mueran el padre o la madre, si estos disfrutaban de pensión de invalidez, de vejez o de cesantía en edad avanzada, se le entregará una cantidad que será igual al 20% del monto de la pensión antes mencionada y del 30% si fallecieron ambos. Además al término de la pensión de orfandad, se otorgará al huérfano un pago adicional de 3 mensualidades de la pensión que disfrutaba. (Arts 156, 157 y 158 LSS)

- Pensión a los ascendientes. Si no existieran viuda, huérfanos o concubina con derecho a pensión, esta se otorgará a cada uno de los ascendientes que dependían económicamente del pensionado o asegurado fallecido, por una cantidad igual al 20% de la pensión que el asegurado estuviera gozando al fallecer, o de la que le hubiera correspondido, suponiendo realizado el estado de invalidez. (Art. 159 LSS)

Dentro del capítulo en donde la LSS trata lo relacionado a los seguros de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte, también nos señala otras prestaciones que pueden tener los trabajadores y estas son:

a) Ayuda para gastos de matrimonio. Tienen derecho a recibir una ayuda para gastos de matrimonio, los asegurados que cumplan con los siguientes requisitos:

- Tener acreditado un mínimo de 150 semanas de cotización en el ramo

de invalidez, vejez, cesantía y muerte en la fecha de celebración del matrimonio.

- Cuando el asegurado contrae matrimonio por segunda o posterior ocasión, deberá comprobar con documentos dignos de fe, la muerte de la persona que registró como esposa el IMSS o en el caso exhiba el acta de divorcio.
- Que la cónyuge no haya sido registrada con anterioridad en el IMSS como esposa.

Esta ayuda se otorgará por una sola vez y el asegurado no tendrá derecho de recibirla por posteriores matrimonios.
(Art. 160 LSS)

La cuantía de esta prestación será igual al 25% de la anualidad de la pensión de invalidez que tuviere derecho el contrayente en la fecha de la celebración, sin que pueda exceder de la cantidad de \$6,000. (Art. 161 LSS)

El asegurado que haya dejado de pertenecer al seguro obligatorio conservara sus derechos a la ayuda de matrimonio si lo contrae dentro de los 90 días hábiles contados a partir de la fecha de su baja. (Art. 163 LSS)

b) Asignaciones familiares. Las asignaciones familiares consisten en una ayuda por concepto de carga familiar y se concederán a los beneficiarios del pensionado por invalidez, vejez o cesantía de acuerdo con las siguientes reglas:

- Para la esposa o concubina del pensionado el 15 % de la cuantía de la pensión.

- Para cada uno de los hijos menores de 16 años del pensionado el 10% de la cuantía de la pensión.
- Si el pensionado no tuviere esposa o concubina, ni hijos menores de 16 años, se concederá una asignación para cada uno de los padres del pensionado si dependieran económicamente de él.
- Si el pensionado no tuviere esposa, ni hijos, ni ascendientes que dependieran económicamente de él, se le concederá ayuda asistencial equivalente del 15% de la cuantía de la pensión que le corresponda.
- Si el pensionado solo tuviera un ascendiente con derecho al disfrute de asignación familiar, se le concederá una ayuda asistencial equivalente al 10% de la cuantía de la pensión que deba disfrutar. (Art. 164 LSS)

Los asegurados que dejen de pertenecer al régimen de seguro obligatorio, conservarán los derechos que tuvieron adquiridos a pensiones en los seguros de invalidez, vejez, cesantía y muerte, por un periodo igual a la cuarta parte del tiempo cubierto por sus cotizaciones semanales, contados a partir de la fecha de su baja. Este tiempo de conservación de derechos no será menor de 12 meses. Las disposiciones anteriores no son aplicables a la ayudas para gastos de matrimonio y de funeral. (Art. 182 LSS)

Al asegurado que haya dejado de estar sujeto al régimen del seguro social y reingrese a este, se le reconocerá el tiempo cubierto por sus cotizaciones anteriores de la forma siguiente:

- Si la interrupción en el pago de cotizaciones no fuese mayor de 3 años, se le reconocerán todas sus cotizaciones.

- Si la interrupción excediera de 3 años, pero no de 6, se le reconocerán todas las cotizaciones anteriores cuando, a partir de su reingreso, haya cubierto un mínimo de 26 semanas de nuevas cotizaciones.
- Si el reingreso ocurre después de 6 años de interrupción, las cotizaciones anteriormente cubiertas se le acreditarán al reunir 52 semanas reconocidas en su nuevo aseguramiento.
- En el caso de pensionados que reingresen al régimen del seguro social obligatorio, las cotizaciones generados durante su reingreso, se tomarán en cuenta par incrementar la pensión cuando deje de pertenecer nuevamente al régimen. (Art. 186 LSS)

3.2.4.5 SEGURO DE GUARDERIA PARA HIJOS DE ASEGURADAS

El ramo del seguro de guarderías para hijos de aseguradas, cubre el riesgo de la mujer trabajadora de no poder proporcionar cuidados maternos durante su jornada de trabajo a sus hijos en la primera infancia, mediante el otorgamiento de las siguientes prestaciones:

- Aseo
- Alimentación
- Cuidado de la salud
- Educación
- Recreación

Las madres aseguradas tendrán derecho a los servicios de guardería durante las horas de la jornada de trabajo.

Los servicios de guardería se proporcionaran a los hijos procreados por las aseguradas desde los 43 días hasta que cumplan los 4 años. (Art. 189)

La asegurada que sea dada de baja del régimen obligatorio conservará durante las 4 semanas posteriores a dicha baja, el derecho a las prestaciones de esta rama del seguro.

3.3 LEY DEL INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES.

3.3.1 ANTECEDENTES.

Antes de analizar la Ley del INFONAVIT es necesario enumerar las disposiciones en las cuales se basa esta Ley. La reglamentación en la que se fundamenta todo lo relacionado al INFONAVIT la encontramos en la Constitución y en la Ley Federal del Trabajo.

3.3.1.1 PRECEPTO CONSTITUCIONAL.

El artículo 123 de la Constitución Política de los Estados Unidos Mexicanos, en su Fracción XII, nos indica que toda empresa agrícola, industrial, minera, o de cualquier otra clase de trabajo, estará obligada, según lo determinen las leyes reglamentarias, a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas. Esta obligación se cumplirá mediante las aportaciones que las empresas hagan a un fondo nacional de la vivienda a fin de constituir depósitos en favor de sus trabajadores y establecer un sistema de financiamiento que permita otorgar a éstos, crédito barato y suficiente para que se adquirieran en propiedad tales habitaciones.

Se considera de utilidad social, la expedición de una ley para la creación de un organismo integrado por representantes del Gobierno Federal, de los trabajadores y de los patrones, que tendrán como objetivo, administrar los recursos del fondo nacional de la vivienda.

Dicha ley regulará las normas y procedimientos para que los trabajadores puedan adquirir en propiedad las habitaciones mencionadas con anterioridad.

Las empresas referidas en el primer párrafo de esta fracción y que estén situadas fuera de la poblaciones, están obligados a establecer escuelas, enfermerías y demás servicios necesarios a la comunidad.

Además, en estos mismos centros de trabajo, cuando su población exceda en mas de 200 habitantes, deberá reservarse un espacio de terreno, que no será menor de cinco mil metros cuadrados, para el establecimiento de mercados públicos, instalaciones de edificios destinados a los servicios municipales y a centros recreativos.

Queda prohibido en todo centro de trabajo el establecimiento de expendios de bebiqas embriagantes y casas de juegos de azar.

3.3.1.2 LEY FEDERAL DEL TRABAJO.

La Ley Federal del Trabajo, dentro de su Título IV, donde nos reglamenta los derechos y obligaciones de los trabajadores y de los patrones, nos señala en su Capítulo III lo relativo a las habitaciones para los trabajadores conforme a lo siguiente:

a) Toda empresa agrícola, industrial, minera o de cualquier otra clase de trabajo, independientemente del numero de sus establecimientos, esta obligada en cada uno de ellos a proporcionar a los trabajadores habitaciones cómodas e higiénicas y para dar cumplimiento a esta obligación deberán aportar al INFONAVIT el 5% sobre los salarios de los trabajadores a su servicio. Dichas aportaciones se considerarán como gastos de previsión social de las empresas y se aplicarán en su totalidad a constituir depósitos en favor de los trabajadores que se sujetarán a las bases siguientes:

- En caso de incapacidad total o parcial permanente, cuando esta sea del 50% o mas; de invalidez definitiva, en los términos de la LSS; de jubilación o de muerte del trabajador, se entregará el total de los depósitos constituidos a él o a sus beneficiarios, con una cantidad adicional igual a dichos depósitos.

- Cuando el trabajador deje de estar sujeto a una relación de trabajo y cuente con 50 o mas años de edad, tendrá derecho a que se le haga entrega del total de los depósitos que se hubieran hecho a su favor.

- En caso de que el trabajador hubiere recibido crédito del Instituto, las cantidades a que tuviere derecho en los términos de las fracciones anteriores, se aplicarán a la amortización del crédito, salvo en los casos de incapacidad total permanente o de muerte; si después de hacer la aplicación de dichas cantidades a la amortización del crédito quedare saldo a favor del trabajador, se le entregará a éste el monto correspondiente. Para la devolución de los depósitos y cantidades adicionales, bastará que la solicitud por escrito se acompañe con las pruebas pertinentes.
(Art. 136, 141 y 142 LFT)

b) El INFONAVIT tendrá por objeto crear sistemas de financiamiento que permitan a los trabajadores obtener crédito barato y suficiente para adquirir en propiedad, habitaciones cómodas e higiénicas, así como para la construcción, reparación o mejoras de sus casas-habitación y para el pago de pasivos adquiridos por estos conceptos.
(Art. 137 LFT)

c) Los recursos del INFONAVIT serán administrados por un organismo integrado en forma tripartita (por representantes del gobierno, los trabajadores y los patrones) y para ello se regirá por la ley creada para tal efecto, es decir, la Ley del Instituto del Fondo Nacional de la Vivienda para los Trabajadores (INFONAVIT), dicho organismo tendrá a su cargo la coordinación y el financiamiento de los programas de construcción de casas-habitación destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores. (Arts. 138, 139 y 140 LFT)

d) El INFONAVIT determinará las sumas que se asignarán al financiamiento de programas de casas-habitación destinadas a ser adquiridas en propiedad por los trabajadores y los que se aplicarán para la adquisición, construcción, reparación o mejoras de dichas casas, así como para el pago de pasivos adquiridos por estos conceptos. Al efectuar la aplicación de recursos, se distribuirán equitativamente entre las distintas regiones y localidades del país, así como entre las diversas empresas o grupos de trabajadores. Para el otorgamiento individual de los créditos se procederá en caso necesario conforme a un sistema de sorteos. (Art. 149 LFT)

e) Para el pago de cuotas al INFONAVIT el salario base se integra de la siguiente forma:

- Con los pagos hechos en efectivo por cuota diaria.
- Las gratificaciones.
- Percepciones.
- Alimentación.
- Primas.

- Comisiones.
- Prestaciones en especie.
- Cualquier otra cantidad o prestación que se entregue al trabajador por sus servicios.

f) No forman parte del salario base para las cuotas del INFONAVIT los siguientes conceptos:

- Los instrumentos de trabajo, tales como herramientas, ropa y otros similares;
- El ahorro, cuando se integra por un depósito de cantidad igual del trabajador y de la empresa;
- Cantidades otorgadas por el patrón para fines sociales o sindicales;
- Las aportaciones al INFONAVIT;
- La participación en las utilidades de las empresas por parte de los trabajadores;
- La alimentación y la habitación, cuando no se proporcionen gratuitamente al trabajador, así como las despensas;
- Los premios de asistencia;
- Los pagos por tiempo extra,
- Las cuotas al IMSS cubiertas por las empresas.
(Art 143 LFT)

g) Se tendrá como salario máximo para el pago de las aportaciones el equivalente de 10 veces el SMG de la zona de que se trate (Art 144 LFT)

h) Los créditos otorgados por el INFONAVIT estarán cubiertos por un seguro para los casos de incapacidad total permanente o de muerte,

que libere al trabajador o a sus beneficiarios de las obligaciones derivadas del crédito. (Art. 145 LFT)

No se pagaran cuotas al INFONAVIT por lo que toca a los trabajadores domésticos. (Art. 146 LFT)

i) Cuando las empresas proporcionen a sus trabajadores casa en comodato o en arrendamiento, no están exentos de cubrir las aportaciones al INFONAVIT; y aún cuando sus trabajadores hayan sido favorecidos por créditos del fondo, las empresas están obligadas a enterar dichas aportaciones. (Art. 150 LFT)

j) Cuando los patrones den casas o habitaciones en arrendamiento a sus trabajadores, se tendrá que cumplir con lo siguiente:

- La renta no podrá exceder del 0.05% mensual del valor catastral de la finca;
- Las empresas están obligadas a mantener las casas en condiciones de habitabilidad y hacer oportunamente las reparaciones necesarias y convenientes;
- Los trabajadores tienen la obligación de pagar las rentas, cuidar de la habitación como si fuera propia, poner en conocimiento del patrón los defectos y deterioros que observen, desocupar las habitaciones a la terminación de las relaciones de trabajo dentro de un termino de 45 días y no podrán usar la habitación para fines distintos ni subarrendarla. (Art 151 LFT)

3.3.2 GENERALIDADES

La Ley del INFONAVIT fue publicada en el DOF el 24 de abril de 1972, indicándose que es una Ley de utilidad Social y de observancia general en toda la República, mediante la cual se crea un organismo de servicio social con personalidad jurídica y patrimonio propio que se denomina "INSTITUTO DEL FONDO NACIONAL DE LA VIVIENDA PARA LOS TRABAJADORES" con domicilio en la ciudad de México y cuyos objetivos son los que se señalan en la LFT. (Art 1,2 y 3 Ley INFONAVIT)

El patrimonio del INFONAVIT se integra con el Fondo Nacional de la Vivienda que se constituye con las aportaciones que deben hacer los patrones, con los rendimientos que provengan de la inversión de estos recursos, con las aportaciones en numerario, servicios y subsidios que proporcione el Gobierno Federal y con los bienes y derechos que adquiera por cualquier título.

3.3.3 OBLIGACIONES DE LOS PATRONES.

Son obligaciones de los patrones para cumplir con lo dispuesto en la Ley del INFONAVIT las siguientes:

a) Proceder a inscribirse e inscribir a sus trabajadores en el Instituto y dar los avisos correspondientes. Esta obligación se cumplirá mediante la presentación en las oficinas receptoras la forma HISR 143 para el registro empresarial y las formas HISR 90 y HISR 91 para el registro de los trabajadores.

b) Efectuar las aportaciones al Fondo Nacional de la Vivienda en instituciones de crédito, para su abono en la subcuenta del Fondo Nacional de la Vivienda de las cuentas individuales del Sistema de Ahorro para el Retiro abiertas a nombre de los trabajadores.

c) Hacer los descuentos a sus trabajadores en sus salarios que se destinen al pago de abonos para cubrir préstamos otorgados por el Instituto y a la administración, operación y mantenimiento de los conjuntos habitacionales. (Art. 29 Ley del INFONAVIT)

d) Enterar el importe de los descuentos en forma bimestral a más tardar los días 17 de los meses de enero, marzo, mayo, julio, septiembre y noviembre de cada año. Los patrones podrán efectuar los enteros de los descuentos en la institución de crédito de su elección. (Art. 35 Ley del INFONAVIT)

e) Las obligaciones de efectuar las aportaciones y enterar los descuentos, así como su cobro tienen el carácter de fiscales.

f) Al terminarse la relación laboral, el patrón deberá entregar al trabajador una constancia de la clave de su registro, misma que le servirá para obtener la información sobre el monto de las aportaciones a su favor y los descuentos que le hayan hecho.

g) En los casos en que los trabajadores dejen de prestar sus servicios a un patrón, éste deberá dar aviso al Instituto dentro del bimestre siguiente al que el hecho ocurra informando, el monto de lo que se hubiere aportado para el trabajador durante el periodo que haya existido relación laboral, para estos efectos el INFONAVIT entregará la forma "Aviso de baja del trabajador". (Art. 8 Instructivo INFONAVIT)

En caso de incumplimiento por parte del patrón de las obligaciones antes descritas, el INFONAVIT tendrá las siguientes facultades:

a) Determinar el importe de las aportaciones patronales y de los descuentos omitidos, así como calcular sus recargos, señalar las bases para su liquidación, fijarlos en cantidad líquida y requerir su pago.

b) Ordenar y practicar visitas domiciliarias, auditorías e inspecciones a los patrones.

c) Recibir en sus oficinas o a través de las instituciones de crédito, los pagos que deban efectuarse y en su caso, realizar por sí o a través de la SHCP el cobro y la ejecución correspondiente a las aportaciones patronales y a los descuentos omitidos.

d) Resolver en los casos en que así proceda el recurso de oposición al procedimiento administrativo de ejecución, así como las solicitudes de prescripción y caducidad planteados por los patrones.

e) Requerir a los patrones la información necesaria para determinar la existencia o no de la relación laboral con las personas a su servicio.

f) En caso de que el patrón no cumpla con la obligación de inscribir al trabajador o de aportar al fondo las cantidades que deba enterar, los trabajadores tienen derecho a acudir al Instituto proporcionándole los informes correspondientes, sin que ello releve al patrón del cumplimiento de su obligación y lo exima de las sanciones en que hubiera incurrido. El Instituto podrá inscribir a los trabajadores sin previa gestión de éstos o de los patrones. (Art. 30, 32 y 33 Ley del INFONAVIT)

3.3.4 DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS TRABAJADORES.

Dentro de la legislación que regula lo relativo a la administración del Fondo Nacional para la Vivienda encontramos lo siguiente con respecto a los derechos y obligaciones de los trabajadores:

a) El trabajador tendrá derecho en todo momento a solicitar y obtener información directa del Instituto a través del patrón al que preste sus servicios, sobre el monto de las aportaciones a su favor, así como de los descuentos que le hayan efectuado. (Art. 34 Ley del INFONAVIT)

b) Las aportaciones al Fondo Nacional de la Vivienda, así como los intereses respectivos, estarán exentos de toda clase de impuestos. (Art. 36 Ley del INFONAVIT)

c) El derecho del trabajador y, en su caso, beneficiarios, a recibir los recursos de la subcuenta de vivienda prescribe en favor del Instituto a los 10 años de que sean exigibles. (Art. 37 Ley del INFONAVIT)

d) El trabajador que cumpla 65 años de edad o adquiera el derecho a disfrutar una pensión por cesantía en edad avanzada, vejez, invalidez, incapacidad permanente total o incapacidad permanente parcial del 50 % o más, en los términos de la LSS o de un plan de pensiones establecido por su patrón o derivado de contratación colectiva, tendrá derecho a que la institución de crédito correspondiente, le entregue por cuenta del INFONAVIT, los fondos de la subcuenta de vivienda. (Art. 40 Ley del INFONAVIT)

e) El trabajador tendrá derecho de elegir la vivienda nueva o usada a la que aplique el importe del crédito que reciba con cargo al Fondo Nacional de la Vivienda, misma que podrá o no ser parte de conjuntos habitacionales financiados con recursos de dicho fondo. (Art 41 ley del INFONAVIT)

f) Los trabajadores que han obtenido un crédito por parte del Fondo Nacional para la Vivienda, tendrán que cubrir los gastos de administración, operación y mantenimiento de los conjuntos habitacionales y para ello deberán cubrir una cuota equivalente al 1% de su salario, misma que le será retenida por el patrón.

3.3.5 REGLAS PARA EFECTUAR Y ENTERAR DESCUENTOS AL INFONAVIT.

En los casos en que el INFONAVIT haya otorgado un crédito a algún trabajador, se aplicarán las siguientes reglas que pueden afectar tanto al patrón como al trabajador.

a) El INFONAVIT, notificará al patrón de manera fehaciente, el nombre de su trabajador o trabajadores a quienes les haya adjudicado un crédito, así como la tasa o importe de la amortización y de la cuota del 1% para gastos de administración, operación y mantenimiento, a efecto de que el patrón vaya descontando semanal, quincenal o según sea el periodo de pago, y de que entere bimestralmente el importe de la amortización y de las cuotas convenidas. (Art. 10 R-INFONAVIT-1)

b) El entero de los descuentos realizados, se hará en las oficinas del propio Instituto o en las instituciones de crédito autorizadas y para tal efecto se llenarán las formas aprobadas mismas que deberán contener, cuando menos, los datos siguientes:

- Nombre o denominación social del patrón y su RFC.
- Número de expediente del patrón en el INFONAVIT.
- Nombre y apellidos del trabajador.
- Bimestre y año al que corresponden los descuentos
- Número de crédito.
- Porcentaje de descuento o cuota fija.
- Importe del abono.
- Importe de la cuota de mantenimiento.
- Percepción bimestral del trabajador.
- Importe total del pago.
- Nombre y firma del patrón o su representante.

El entero de los descuentos debe hacerse a mas tardar el día 15 o al día siguiente hábil si aquel no lo fuere, del mes siguiente del bimestre al que corresponda efectuar las aportaciones del 5% sobre el salario integrado de sus trabajadores (Art. 3 R-INFONAVIT-1)

c) El Instituto enviará periódicamente a los patrones las formas autorizadas para el entero bimestral de los descuentos, y en los cuales se encontrarán consignados los datos de los trabajadores; una vez efectuados y enterados los descuentos, el patrón proporcionará a los trabajadores acreditados, copia de los comprobantes del pago efectuado. En el caso de que el patrón no reciba dichos formatos, no queda liberado de la obligación de efectuar y enterar los descuentos, y para tal efecto podrá acudir a las oficinas del Instituto a recabar dichas formas (Art. 4 y 5 R-INFONAVIT-1)

d) El patrón deberá iniciar los descuentos a partir del bimestre de aportación siguiente a aquel en que reciba el aviso de retención de descuentos del Instituto. (Art. 6 R- INFONAVIT-1)

e) El patrón que haya recibido una notificación del Instituto indicándole la obligación de hacer descuentos a un trabajador con el que no haya tenido, o haya cesado una relación de trabajo, comunicará esta situación al instituto en la forma diseñada expresamente para ello denominada "Talón de liberación a la retención". (Art. 8 R- INFONAVIT-1)

3.4. EL SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO.

Con fecha 24 de febrero de 1992, se publicó en el DOF, el decreto donde se establece el Sistema de Ahorro para el Retiro de los Trabajadores (SAR). Con motivo de estas reformas se efectúan cambios importantes a la legislación de seguridad social, tendientes a establecer la regulación jurídica del SAR que consiste fundamentalmente en constituir un fondo vitalicio por cada trabajador, que le permita obtener un rendimiento mas atractivo que el que en la actualidad está su alcance y sirva para solventar sus problemas económicos en la época que mas se necesita, como es en la incapacidad, el desempleo y al final de su vida productiva. Para esto los patrones estarán obligados a pagar un 2% sobre el salario integrado del trabajador, que se abonará a la denominada subcuenta para el retiro, y el 5% de aportación habitacional al INFONAVIT, que ahora se depositará en la subcuenta del Fondo Nacional de la Vivienda, esto es, con ambas subcuentas se formará la cuenta individual del Sistema de Ahorro del Trabajador.

Los propósitos que busca esta reforma consiste en que los trabajadores actuales puedan mejorar su situación económica al momento de su retiro y que cuenten con recursos que puedan utilizar al quedar desempleados o incapacitados temporalmente. De hecho la práctica del ahorro consiste fundamentalmente en distribuir los recursos en el tiempo, para que estos puedan ser aprovechados en el momento que mas se necesiten, que precisamente pudiera coincidir con el desempleo, la incapacidad o el retiro.

Por otra parte en lo que se refiere a las reformas del INFONAVIT se tiene como propósito actualizar la mecánica operativa del Instituto,

en virtud de que el crecimiento acelerado de la población en el país ha repercutido en una demanda creciente de vivienda, por lo que se requiere de un mecanismo más ágil para poder enfrentar exitosamente el rezago de habitaciones. La reforma a la Ley del INFONAVIT busca modificar el mecanismo operativo de dicho Instituto, su organización y estructura, a efecto de dar transparencia al manejo de las aportaciones que se realicen a dicho Instituto y de ganar credibilidad en cuanto a la asignación de créditos que efectúe, se derive una valoración objetiva.

3.4.1 LEY DEL SEGURO SOCIAL.

La reforma a la ley del IMSS incorpora un capítulo V-Bis dentro del Título II (del Régimen obligatorio del Seguro Social). Esta reforma entró en vigor a partir del 1 de mayo de 1992. Dicho Capítulo se denomina "Del Seguro de Retiro" y su finalidad es dar los lineamientos para los patrones, trabajadores y autoridades con respecto al manejo del Seguro de Retiro.

Analizaremos la reglamentación de este nuevo seguro, en atención a su repercusión hacia el patrón, hacia el trabajador y con la autoridades correspondientes.

3.4.1.1 OBLIGACIONES DE LOS PATRONES

Los patrones están obligados a enterar al IMSS el importe de las cuotas correspondientes al ramo del retiro, mediante la constitución de depósitos en dinero a favor de cada trabajador, siendo éstos por el importe equivalente al 2% del salario base de cotización, mismo

que tendrá como límite máximo el equivalente a 25 veces el SMG que rija en el D.F. (Art 33, 183-A y 183-B de la LSS)

El patrón realizará las aportaciones correspondientes al seguro de retiro tomando en consideración las siguientes reglas:

a) Los patrones estarán obligados a cubrir las cuotas del seguro de retiro mediante la entrega de recursos correspondientes en instituciones de crédito, para su abono en la subcuenta del seguro de retiro de las cuentas individuales del SAR abiertas a nombre de los trabajadores. El pago de las aportaciones será por bimestres vencidos los días 17 de los meses de enero, marzo, mayo, julio, septiembre y noviembre de cada año.

b) Los patrones tendrán la obligación de proporcionar a las instituciones de crédito, la información relativa a cada trabajador.

c) El patrón deberá entregar a cada trabajador y a la representación sindical (en su caso), una relación de las aportaciones hechas en favor de sus agremiados.

d) El patrón deberá llevar a cabo la apertura de la cuenta individual del SAR del trabajador en la o las instituciones de crédito de su elección dentro de la que tengan oficina en la plaza, o de no haberla, en la población más cercana.

e) En caso de terminación de la relación laboral, el patrón deberá entregar a la institución de crédito respectiva, la cuota correspondiente al bimestre de que se trate, o en su caso, la parte

proporcional de dicha cuota, en la fecha en que se deba efectuar el pago de las cuotas correspondiente a dicho bimestre.

f) Los patrones estarán obligados a entregarles a sus trabajadores los comprobantes individuales, a nombre de cada uno de ellos, en los que conste el monto de las cuotas a su favor, mismo que deberá ser expedido por la institución de crédito correspondiente. La fecha de entrega de los comprobantes será junto con el último pago de sueldo de los meses de febrero, abril, junio, agosto, octubre y diciembre de cada año.
(Arts. 45, 183-C, 183-D y 183 E Ley del IMSS)

Las aportaciones que el patrón haga al seguro de retiro serán una partida deducible con fundamento en los artículos 22 fracción III y 24 fracción XIII.

3.4.1.2 DERECHOS DE LOS TRABAJADORES.

El trabajador será el titular de su cuenta de seguro de retiro; este seguro pretende aliviar la situación económica del trabajador en caso de retiro, despido e incapacidad.

Los trabajadores serán los beneficiarios directos que se derivan de esta prestación y encontramos en la LSS las siguientes reglas que les afecta:

a) El trabajador que cumpla 65 años de edad o que adquiera el derecho a disfrutar una pensión por cesantía en edad avanzada, vejez, invalidez, incapacidad permanente total o incapacidad permanente parcial del 50% o más, tendrá derecho a que la institución de crédito que lleve su cuenta individual de SAR, le entregue por cuenta del

instituto los fondos de la subcuenta del fondo para retiro, situándoselos en la entidad financiera que el trabajador designe con el fin de adquirir una pensión vitalicia, o bien, entregándosela al propio trabajador en una sola exhibición.

b) Tratándose de incapacidades temporales del trabajador, si estas se prolongan por mas tiempo de los periodos de prestaciones fijados en la LSS, éste tendrá derecho a que la institución de crédito le entregue por cuenta del instituto, una cantidad no mayor al 10 % del saldo de la subcuenta del seguro de retiro a su cuenta individual.

c) Durante el tiempo en que el trabajador deje de estar sujeto a una relación laboral, tendrá derecho a realizar aportaciones a la subcuenta del seguro de retiro de su cuenta individual, siempre y cuando las mismas sean por un importe no inferior al equivalente de 5 días de SMG vigente en el D.F. ; lo anterior sin perjuicio de que las instituciones de crédito puedan recibir aportaciones por montos menores.

d) En caso de desempleo, los trabajadores podrán retirar de la subcuenta del seguro de retiro de su cuenta individual, una cantidad no mayor del 19 % del saldo de la propia subcuenta. Solo podrán ejercer éste derecho, cuando el saldo de la subcuenta del seguro de retiro, registre a la fecha de la solicitud respectiva, una cantidad no inferior equivalente al resultado de multiplicar por 18 el monto de la última cuota invertida en la subcuenta de que se trate, y siempre que acredite con los estados de cuenta correspondientes, no haber efectuado retiros durante los 5 años inmediatos anteriores a la fecha citada.

e) Los trabajadores tendrán en todo tiempo, el derecho a hacer aportaciones adicionales a su cuenta individual, ya sea por conducto de su patrón al efectuarse el entero de sus cuotas, o mediante la entrega de efectivo o documentos aceptables para la institución que los reciba.

f) El trabajador tendrá derecho a solicitar la contratación de un seguro de vida, con cargo a los recursos de la subcuenta del seguro de retiro. Las instituciones de seguro no podrán otorgar préstamos o créditos con cargo a dichos seguros.

g) El trabajador podrá retirar el saldo de la subcuenta del seguro de retiro de su cuenta individual, cuando por cuestiones de una nueva relación laboral, deje de ser sujeto de aseguramiento obligatorio del Instituto y cuyo saldo se abone en otra cuenta a su nombre en algún otro mecanismo de ahorro para retiro que para esto señale el comité técnico del sistema. (Art. 183-N)

h) El trabajador podrá solicitar en cualquier momento directamente a la institución depositaria el traspaso de los fondos de su cuenta individual SAR a otra institución de crédito, descontando la comisión de dicho traspaso directamente a la cuenta del trabajador.

i) El trabajador tiene derecho a solicitar a la institución de crédito, el traspaso de parte o la totalidad de los fondos de la subcuenta del seguro de retiro de su cuenta individual, a sociedades de inversión administradas por instituciones de crédito, casas de bolsa, instituciones de seguros o sociedades operadoras.

j) El trabajador titular de una cuenta individual de SAR deberá a la apertura de la misma, designar beneficiarios, sin perjuicio de que en cualquier tiempo el trabajador pueda sustituir a las personas que hubiere designado, así como modificar en su caso la proporción correspondiente a cada uno de ellos. En caso del fallecimiento del trabajador, la institución de crédito entregará el saldo de la cuenta individual a los beneficiarios que para tal efecto se hayan señalado, a falta de beneficiarios la entrega se hará de acuerdo a lo que señala el artículo 501 de la LFT, presentando por escrito una solicitud a la institución de crédito correspondiente.

k) El trabajador podrá notificar a la SHCP el incumplimiento de las obligaciones a cargo de los patrones.
(Arts. 183-C, 183-G, 183-L y del 183-M al 183-S de la LSS)

3.4.1.3. DISPOSICIONES PARA LAS INSTITUCIONES DE CREDITO.

El patrón elegirá la institución de crédito que mas le convenga para hacer los depósitos de las cuotas, sujetándose dichas instituciones a las siguientes reglas:

a) Las instituciones de banca múltiple estarán obligadas a llevar las cuentas individuales de ahorro para retiro en los términos de la LSS, actuando por cuenta y orden del IMSS.

b) Las cuentas deberán contener para su identificación el RFC del trabajador.

c) Las instituciones de crédito informarán el público la ubicación de aquellas de sus sucursales en las que podrán abrirse las mencionadas cuentas, mediante publicaciones de periódicos de amplia circulación.

d) Habilitar para este propósito por lo menos una sucursal por cada cinco que tengan establecidas en un mismo Estado de la República o en el D.F.

e) Las cuotas que reciban las instituciones de crédito, deberán ser depositadas a mas tardar el cuarto día hábil bancario inmediato al siguiente de su recepción, en la cuenta que el banco de México le lleve al IMSS. El propio Banco de México, actuando por cuenta del IMSS deberá invertir dichos recursos en créditos a cargo del Gobierno Federal.

f) El saldo de dichos créditos, al fin de cada mes, se ajustará en una cantidad igual a la resultante de aplicar el saldo promedio diario mensual de los propios créditos, la variación por porcentual del INPC correspondiente al mes inmediato anterior al del ajuste.

g) Los créditos invertidos por el Banco de México en recursos a cargo del Gobierno Federal, causará intereses a una tasa no inferior al 2% anual, pagaderos mensualmente mediante su reinversión en las respectivas cuentas. El cálculo de estos intereses se hará sobre el saldo promedio diario mensual de los propios créditos, ajustado en una cantidad igual a la resultante de aplicar al saldo promedio diario mensual de los propios créditos, la variación por porcentual del INPC.

h) El saldo de las subcuentas del seguro de retiro se ajustará y devengará intereses en los mismos términos y condiciones previstos para los créditos invertidos por el Banco de México. Dichos intereses se causarán a mas tardar a partir del cuarto día hábil bancario

inmediato siguiente a aquel en que las instituciones de crédito, que lleven las cuentas individuales, reciban las cuotas para su abono y serán pagaderos mediante su reinversión en las propias cuentas.

i) Las instituciones de crédito podrán cargar mensualmente a las subcuentas del seguro de retiro, la comisión máxima por manejo de cuenta que determine la SHCP considerando la opinión del Banco de México. La tasa de interés pagadera al trabajador, una vez descontada la mencionada comisión, no deberá ser inferior al 2% mensual.

j) Las instituciones de crédito podrán informar al trabajador a quien le lleven su cuenta individual del SAR, el estado de la misma, cuando menos anualmente, en la forma que para tal efecto determine el Banco Nacional de México.

(Arts. de la 183-H a la 183-J LSS)

3.4.2 LEY DEL INFONAVIT

Como es sabido, las cuotas al INFONAVIT antes de las reformas a la Ley del 24 de febrero de 1992, eran enteradas por los patrones conjuntamente con otros Impuestos Federales directamente a la SHCP, quien a su vez las transmitía al Instituto para que este las administrara y cumpliera con el objeto de proporcionar vivienda digna a los trabajadores. A partir de la reforma antes mencionada, las cuotas al INFONAVIT formarán parte del SAR conjuntamente con las cuotas del seguro del retiro.

Las reglas mas importantes que tuvieron cambios en la Ley del INFONAVIT y que están directamente relacionadas con el SAR serán enumeradas a continuación:

3.4.2.1 OBLIGACIONES DE LOS PATRONES.

Los patrones liquidarán las cuotas al INFONAVIT de acuerdo a las reglas del SAR y son las siguientes:

- a) Los patrones tienen la obligación de aportar al INFONAVIT en instituciones de crédito para su abono en la subcuenta del Fondo Nacional de la Vivienda de las cuentas individuales del SAR abiertas a nombre de los trabajadores. Estas aportaciones se considerarán gastos de previsión de las empresas.
- b) Proporcionar a las instituciones de crédito, la información relativa a cada trabajador.
- c) El pago de la aportaciones al SAR por concepto de cuotas al INFONAVIT, será por bimestres vencidos, a más tardar el día 17 de los meses de enero, marzo, mayo, julio, septiembre y noviembre de cada año.
- e) Los patrones efectuarán el pago de aportaciones en institución de crédito de su elección.
- f) Las aportaciones al INFONAVIT se efectuarán mediante el depósito de los recursos correspondientes en instituciones de crédito, para su abono en las subcuentas de vivienda de las cuentas individuales del SAR abiertas a nombre de los trabajadores, dichas cuentas deberán contener para su identificación el RFC del trabajador.
- g) Las aportaciones en favor de los trabajadores se acreditarán mediante la entrega que los patrones deberán efectuar a cada uno de sus trabajadores, del comprobante expedido por la institución de

crédito; dichos comprobantes deberán ser entregados a los trabajadores junto con el último pago de salario de los meses de febrero, abril, junio, agosto, octubre y diciembre de cada año. (Arts. 29, 35 y 38 de la ley del INFONAVIT)

3.4.2.2 DERECHOS DE LOS TRABAJADORES.

Los trabajadores respecto a las cuotas de la subcuenta de vivienda del SAR tendrán los derechos y obligaciones que a continuación se señalan:

a) Adquisición de vivienda. El trabajador tendrá derecho a solicitar créditos al INFONAVIT para la adquisición de vivienda o remodelación de la que ya tengan.

b) El trabajador que cumpla 65 años de edad o adquiera el derecho a disfrutar una pensión por cesantía en edad avanzada, vejez, invalidez, incapacidad permanente total o incapacidad permanente parcial del 50% o mas en los términos de la LSS, tendrá derecho a que la institución que lleve su cuenta individual de SAR, le entregue por cuenta del instituto, los fondos de la subcuenta de vivienda, a fin de adquirir una pensión vitalicia o bien entregándoselo al propio trabajador en una sola exhibición.

c) El trabajador titular de la cuenta del SAR deberá a la apertura de la misma designar beneficiarios, mismos que podrán ser sustituidos cuando él lo considere adecuado, así como modificar en su caso la proporción correspondiente a cada uno de ellos.

d) En caso de fallecimiento del trabajador, la institución de crédito respectiva le entregará el saldo de la cuenta individual de SAR a los

beneficiarios que haya señalado por escrito éste para tal efecto. La designación de beneficiarios quedará sin efecto, si él o los designados mueren antes que el titular de la cuenta. A falta de beneficiarios, la entrega se hará en el orden de prelación previsto en el artículo 501 de la LPT.

e) El derecho del trabajador y, en su caso, beneficiarios, a recibir los recursos de la subcuenta de vivienda, prescriben, en favor del Instituto a los 10 años de que sean exigibles.

f) Las aportaciones al INFONAVIT, así como los intereses de la subcuenta de la vivienda estarán exentas de toda clase de impuestos.

g) Cuando un trabajador reciba un crédito por parte del INFONAVIT; el saldo de la subcuenta de vivienda de su cuenta individual se aplicará como pago inicial de adquisición en propiedad de habitaciones, a la construcción, reparación ampliación o mejoras de habitaciones y al pago de pasivos adquiridos por cualquiera de los conceptos anteriores.

h) Durante la vigencia del crédito concedido al trabajador, las aportaciones patronales a su favor se aplicarán a reducir el saldo insoluto a cargo del propio trabajador.

i) Durante el tiempo en que el trabajador deje de estar sujeto a una relación laboral, tendrá derecho a realizar aportaciones a la subcuenta de vivienda, siempre y cuando las mismas sean por un importe no inferior al equivalente a 10 días de SMG vigente en el D.F.

j) Los fondos de las subcuentas de vivienda no podrán ser objeto de compensación, cesión o embargo. (Arts. 36, 37, 40, 41, 43 Bis, 59 y 67 ley del INFONAVIT)

3.4.2.3 DISPOSICIONES PARA LAS INSTITUCIONES DE CREDITO.

La Ley del INFONAVIT contiene las siguientes reglas referentes al SAR para las instituciones de crédito:

a) Las instituciones de crédito que reciban aportaciones de los patrones, deberán proporcionar a estos, comprobantes individuales a nombre de cada trabajador dentro de un plazo de 30 días naturales, contado a partir de la fecha en que reciban las aportaciones citadas.

b) La institución de crédito que no siendo la operadora de la cuenta individual del SAR, reciba aportaciones para abono en favor de ésta, deberá entregar los recursos correspondientes a la institución que opera dicha cuenta para su abono en la misma, a mas tardar el tercer día hábil bancario inmediato siguiente al de su recepción.

c) El saldo de las subcuentas de la vivienda pagará intereses en función del remanente de operación del INFONAVIT.

d) Las aportaciones, que reciban las instituciones de crédito deberán ser invertidos a mas tardar al cuarto día hábil bancario inmediato siguiente al de su recepción en la cuenta en que el Banco de México le lleve al Instituto, mismos que a su vez deberán invertirse en créditos a cargo del Gobierno Federal.

3.4.3 LEY DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA.

El decreto publicado el 24 de febrero de 1992, también contempló adecuaciones a la LISR dentro del Título IV referente a personas físicas y en regulación del fondo de retiro.

Los lineamientos básicos en el tratamiento del fondo de retiro, son los siguientes:

- a) Las aportaciones que el patrón haga y los intereses que éstas devenguen, generarán un ingreso acumulable para el trabajador, en el año que se realicen retiros de dichos saldos.
- b) Los ingresos obtenidos por compensaciones que se reciban en el momento de la separación o conclusión de la relación laboral, disfrutarán de las exenciones que preve la LISR para este caso, es decir, un importe igual a 90 veces el SMG del área geográfica correspondiente a cada año de contribución al seguro de retiro.
- c) Se exentan las pensiones vitalicias provenientes de las subcuentas del seguro de retiro, cuyo monto diario no exceda de 9 veces el SMG del área geográfica correspondiente.
- d) Las aportaciones que el trabajador haga en forma voluntaria a su cuenta de retiro, resultan ser una deducción personal para calcular el impuesto anual.
- e) Respecto de estas aportaciones voluntarias se reglamenta que dicha aportación no podrá ser mayor del 2% de su salario base de cotización y con un tope superior de 10 veces el SMG que rija en el D.F.

f) El monto de esta aportación voluntaria se verá reducida cuando el trabajador reciba de su patrón aportaciones a un fondo de ahorro, ya que la aportación voluntaria al fondo de retiro, mas la aportación patronal al fondo de ahorro, no deberán exceder del límite del 2% de su salario base de cotización. (Arts. 77, 77A y 140 de la LISR)

3.4.4 REGLAS GENERALES DEL SAR.

Con el objeto de simplificar las disposiciones relativas al SAR, en el DOF del 30 de abril de 1992 se publicaron las siguientes reglas:

1a- Los patrones al efectuar los depósitos de las cuotas relativas al seguro de retiro y las aportaciones al Fondo Nacional de la Vivienda deberán proporcionar a las instituciones de crédito, la información acerca de los importes totales de las mismas, así como información relativa a cada trabajador, utilizando los formularios SAR-01-1 y SAR-02-1. Esta información podrá presentarse con medios magnéticos de información.

2a- Los trabajadores que realicen aportaciones adicionales por su cuenta y las persona físicas que efectúen aportaciones voluntarias, utilizarán el formato SAR-02-1.

3a- Las instituciones de crédito recibirán los formularios que les presenten tal como se exhiban, sin hacer observaciones y objeciones y devolverán copia sellada del formulario SAR-01-1 a quien lo entregue. Únicamente se podrá rechazar la presentación cuando dichos formularios no estén debidamente llenados.

4a- Las instituciones de crédito que reciban de los patrones las cuotas y las aportaciones, así como la información relativa, deberán entregar, dentro de un plazo de 30 días naturales, los comprobantes individuales a nombre de cada trabajador, de acuerdo con el formulario SAR-03-1.

5a- Las Instituciones de crédito que entreguen la copia correspondiente al trabajador del formulario SAR-02-1 debidamente sellada y firmada, no estarán obligadas a proporcionar los comprobantes individuales SAR-03-1.

6a- Los planes de pensiones establecidos por patrones o derivados de contratación colectiva, a que se refieren los artículos 183-O de la LSS y 40 del INFONAVIT deberán cumplir con las características siguientes:

- Que los gastos de previsión social para la creación o incremento de reservas de los mismos, sean deducibles para los efectos del ISR.

- Que el importe de la pensión mensual de los planes citados, sumada a la que otorga el IMSS, sea por lo menos la equivalente a un mes de SMG vigente en el D.F..

- Que los trabajadores, para disfrutar de la pensión por cesantía en edad avanzada, vejez o su equivalente, establecida en estos planes, tengan cuando menos 30 años de servicios o 60 años de edad.

7a- La comisión máxima que las instituciones de crédito podrán cargar mensualmente a las cuentas del seguro de retiro sera del 0.50% anual.

8a- El trabajador podrá notificar a la SHCP el incumplimiento de las obligaciones relativas al SAR a cargo de los patrones.

"SUELDOS Y SALARIOS, ASPECTO FISCAL Y CONTABLE"

CAPITULO IV ASPECTO CONTABLE DE LOS SUELDOS Y SALARIOS

En este capítulo haremos un análisis de las obligaciones y derechos de los trabajadores, patrones y otros organismos que se ven involucrados por los actos y operaciones derivadas de los sueldos y salarios, abarcando desde que nace una relación laboral, hasta su fin, tratando los aspectos mas importantes desde el punto de vista contable.

4.1. ANTECEDENTES.

Relación de trabajo es el acto por el cual una persona presta un servicio personal subordinado a otra, a cambio del pago de un salario y tiene su origen en el acuerdo de voluntades entre éstas dos personas. En la práctica nos encontramos que existen jurídicamente hablando dos tipos de personas que pueden hacer las veces de patrón, las personas físicas y las personas morales, para los efectos de éste trabajo lo enfocaremos considerando al patrón como una empresa, es decir aquella persona física o moral que realice actividades empresariales de conformidad con el artículo 16 de C.F.F. el cual nos indica que serán las siguientes:

- a) Actividades comerciales, que son las que de conformidad con las leyes federales tienen ese carácter y no están comprendidas en las fracciones siguientes.
- b) Actividades industriales, entendidas como la extracción, conservación o transformación de materias primas, acabado de productos y la elaboración de satisfactores.

c) Actividades agrícolas, que comprenden las actividades de siembra, cultivo, cosecha y la primera enajenación de los productos obtenidos, que no hayan sido objeto de transformación industrial.

d) Actividades ganaderas, que son las consistentes en la cría y engorda de ganado, aves de corral y animales, así como la primera enajenación de sus productos, que no hayan sido objeto de transformación industrial.

e) Actividades pesqueras, que incluyen la cría, cultivo, fomento y cuidado de la reproducción de toda clase de especies marinas y de agua dulce, incluida la acuicultura, así como la captura y extracción de las mismas y la primera enajenación de esos productos, que no hayan sido objeto de transformación industrial.

f) Actividades silvícolas, que son las de cultivo de los bosques o montes, así como la cría, conservación, restauración, fomento y aprovechamiento de la vegetación de los mismos y la primera enajenación de sus productos, que no hayan sido objeto de transformación industrial.

La empresa siempre se ha preocupado por reducir al mínimo sus costos de producción y/o de comercialización, cuidando que la calidad de sus productos y/o servicios no baje. Para lograr ello siempre ha buscado obtener una mano de obra barata y atendiendo en detalle los costos de producción y/o ventas que en resumidas cuentas ayudan a llevar a cabo la obtención de sus ganancias y beneficiar de esta manera a sus trabajadores. Dichos costos deben ser vigilados desde el

momento de su requisición, hasta la comercialización o prestación del servicio, buscando una óptima calidad en todos los procesos.

Por lo anterior, tanto el patrón como el trabajador buscan un equilibrio que les permita, a uno tener mejores sueldos y salarios y al otro mayores ganancias, de ahí, la importancia que tiene un adecuado control de las situaciones derivadas de la relación laboral.

4.2.- INSCRIPCION DE LA EMPRESA.

En este tema veremos las obligaciones de los patrones constituidos como empresa previo al inicio de una relación de trabajo, ante las instituciones y dependencias de gobierno con referencia a su inscripción.

4.2.1. REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES.

Con fundamento en el Artículo 27 de la C.F.P. las empresas deberán solicitar su inscripción ante el R.F.C. cuando inicien actividades presentando en la oficina de recaudación que corresponda a su domicilio, el formulario de uso múltiple R-1, teniendo como plazo para ello un mes.

4.2.2. REGISTRO PATRONAL EN EL IMSS.

Las empresas deberán registrarse como patrones ante el IMSS de acuerdo a lo dispuesto en el Artículo 19 de la LSS y para hacerlo deberán realizar el siguiente procedimiento:

- a) Solicitar ante la oficina del IMSS los formatos correspondientes, presentando para ello el aviso de inscripción en el R.F.C..
- b) Llenar el aviso de inscripción patronal o de modificación en su registro.

Este aviso deberá presentarse simultáneamente con los avisos de inscripción de los trabajadores y anexar los siguientes documentos:

- Copia del Registro en la S.H.C.P. u otra dependencia que autorice el ejercicio.

- La forma de inscripción de las empresas en el seguro de riesgos de trabajo (SSRT-01-003).

- Si se trata de persona moral, copia del acta constitutiva de la sociedad debidamente protocolizada.

c) Llenar el formato de inscripción de las empresas en el Seguro de riesgos de trabajo.

4.2.3. REGISTRO EMPRESARIAL INFONAVIT.

De acuerdo con el Artículo 29 y 31 de la ley del INFONAVIT, los patrones deberán proceder a inscribirse y para ello deberán presentar ante las oficinas del instituto la forma HISR-143.

4.2.4. SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO.

Con referencia a la inscripción de la empresa como patrón, para efecto del SAR no se señala alguna obligación en especial, simplemente haber efectuado los tramites correspondientes para obtener los números del R.F.C., número de registro patronal IMSS y el número de expediente en el INFONAVIT.

También se señala la obligación de acudir a la Institución de crédito de su preferencia para celebrar el contrato mediante el cual quedarán abiertas las cuentas individuales a nombre de cada trabajador para efectuar en ellas los depósitos correspondientes.

4.2.5. IMPUESTOS ESTATALES.

Para el pago de los impuestos estatales sobre remuneraciones, la empresa realizará los siguientes trámites, dependiendo de la entidad federativa correspondiente a su domicilio:

DISTRITO FEDERAL.- En el D.F. se utilizará la forma especial denominada "Solicitud de Inscripción y Aviso de Modificación al Padrón de Contribuyentes del Impuesto sobre Nóminas", clave R-2-24.

ESTADO DE MEXICO.- Se presenta el formato de solicitud de empadronamiento al Departamento de Impuestos Estatales.

4.2.6. INSCRIPCION DEL CENTRO DE TRABAJO AL FONACOT.

Los requisitos para inscribir una empresa ante el FONACOT son los siguientes:

- a) Que la empresa tenga como mínimo un año de establecido.
- b) Que la empresa esté sujeta al régimen obligatorio del Seguro Social.
- c) Presentar carta solicitud de inscripción y responsabilidad por parte de la empresa, para retener y enterar a FONACOT los descuentos que se le notifiquen. Dicha carta deberá presentarse en papel membretado en original y copia.
- d) Presentar dos tarjetas de registro de la empresa para certificación de solicitudes.
- e) Presentar dos referencias bancarias.
- f) Presentar fotocopia del último pago bimestral al IMSS.
- g) Presentar fotocopia del aviso de alta de la empresa en la S.H.C.P.

4.3.- INICIO DE LA RELACION LABORAL.

Por lo general en toda empresa la función de admisión y empleo se realiza a través del departamento de personal, esto debido a las especiales capacidades técnicas con que cuenta dicho departamento para buscar, escoger y recomendar en el puesto mas acorde a sus cualidades al personal o trabajador contratado.

4.3.1 CONTRATACION

De manera genérica, los pasos para realizar una contratación mediante el uso del departamento de personal en una empresa son los siguientes:

4.3.1.1. RECLUTAMIENTO.

Por lo que respecta a reclutamiento conviene hacer mención de dos fuentes principales que lo alimentan:

- La que se refiere al Abastecimiento; y,
- La que se refiere a los Medios de Reclutamiento.

Fuentes de Abastecimiento, son entre otras:

- a) Sindicato. Donde existe, suele ser la principal fuente de abastecimiento para las empresas, en virtud de la clausula de admisión exclusiva, excepto para el personal de confianza, el cual la empresa contrata libremente.
- b) Escuelas. Universidades, tecnológicos, escuelas comerciales, etc. suelen ser la fuente de abastecimiento para personal calificado, como secretarias, mecánicos, ingenieros, abogados, licenciados en contaduría, licenciados en administración, etc.

c) **Agencias de colocación.**

d) **Pancartas o avisos en las afueras de la empresa.** Con esta expresión suele llamarse a los candidatos que espontáneamente se presentan atraídos por el prestigio de la empresa.

Medios de Reclutamiento, son:

a) **Requisición al sindicato, cuidando siempre hacerlo con la reglamentación adecuada, esto es, entre otros:**

- Con los requisitos que debe reunir el candidato de acuerdo con la especificación del Art. 37, fracción I de la L.F.T..

- Con la fijación de un plazo dentro del cual el sindicato deba llenar la vacante, señalando de que si no lo hace, la empresa lo podrá hacer, con la condición de que el trabajador se inscriba en el sindicato.

- Con la determinación de que el sindicato presentará dos o mas candidatos para poder seleccionar entre ellos.

b) **Carta ó teléfono.** El primero con el fin de asegurar la precisión y el segundo, para aclaraciones y complementar datos.

c) **Medios de comunicación.** El periódico, radio, televisión suelen ser medios muy útiles, en virtud de que se indican los requisitos necesarios, evitando con ello un alud exagerado de solicitantes.

4.3.1.2. SELECCION.

Esta etapa es de relativa importancia pues se va a seleccionar el individuo adecuado para el puesto adecuado. Para llevarse a cabo atraviesa por cinco fases importantes:

1) Hoja de solicitud. La cual no solo viene a ser la base del proceso de selección sino la cabeza del expediente del empleado.

2) Entrevistas. Es ésta una de las valiosas armas de que dispone el administrador; se le conoce también como entrevista de fondo, siendo por ello su valor incalculable, y como toda entrevista, vale lo que valga el entrevistador.

3) Pruebas. Pueden ser psicotécnicas y/o prácticas; sirven éstas para verificar de algún modo la capacidad o capacidades del trabajador. Suelen dividirse en pruebas de aptitud, de capacidad y de temperamento-personalidad.

4) Investigaciones. Son éstas una búsqueda de allegarse mayor información sobre el llenado de la solicitud del trabajador; comprenden éstas, antecedentes de trabajo; antecedentes penales; cartas de recomendación; investigación socio-económica; etc.

5) Examen médico. Util para conocer el estado general de salud que tiene el trabajador; y de acuerdo con el Artículo 134 fracción X de la L.F.T., para conocer si el candidato padece enfermedades contagiosas.

4.3.1.3. CONTRATACION Y AFILIACION.

Una vez que se ha decidido la aceptación de un candidato y el puesto que ha de ocupar, se realiza la contratación y consecuentemente su afiliación, solicitando para ello fotografías, un nuevo llenado de formas, filiación dactilográfica, etc., una serie de trámites complementarios que lo inducen prácticamente a su introducción.

4.3.1.4. INTRODUCCION.

Esta fase es importante, por lo que deberá realizarse lo mas ameno posible, ya que de ésta el trabajador formará una imagen de la empresa y su ambiente, lo cual habrá de influir en su actividad. Si la impresión es desagradable (por la incertidumbre y ansiedad que provoca lo nuevo, lo desconocido, las correcciones, las critica, los regaños que se le hagan, etc.) aún inconcientemente, afectarán su moral, su estabilidad y hasta su lealtad a la empresa. Para lograr ésta fase, se realizan los siguientes pasos:

- 1- Referencia de la empresa en que va a trabajar: su historia, productos y servicios que ofrece, organización, principales funcionarios, sindicato, etc
- 2- Políticas generales de personal: se le hace saber cuales son sus objetivos dentro de la empresa, y se le cuestiona que espera él de la misma.
- 3- Reglas disciplinarias: en éstas se indican lo que debe y no hacer.
- 4- Prestaciones adicionales a las que tiene derecho: tales como caja de ahorros, despensas, deportes, estacionamiento, intercambios, gratificación especial, etc.
- 5- Presentación ante su jefe superior y personal que tendrá relación con su trabajo a desempeñar.
- 6- Entrega de un manual de bienvenida o bien un folleto que le brinde mayor información sobre su posición y la de los demás.

De acuerdo a la legislación laboral en lo relativo a ésta fase de la relación laboral y con fundamento en el Artículo 25 de la L.F.T. se deberá elaborar el contrato individual de trabajo.

Una vez contratado un trabajador se deberán presentar los avisos de registro, afiliación y alta correspondiente ante las distintas autoridades, siendo éstos los siguientes:

4.3.2. REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES.

Los trabajadores no tendrán ninguna obligación en lo que se refiere a su inscripción en el R.F.C., ya que ésta recae en los patronos, mismos que darán cumplimiento a dicha obligación al presentar la declaración anual de sueldos, esto de acuerdo con la regla 18A de la resolución miscelánea publicada en el DOF el 13 de abril de 1992. Además se considera que con la inscripción al SAR de cada trabajador, la SHCP asignará la clave del RFC completa de cada trabajador e informará de esto al patrón, quien a su vez notificará a cada empleado.

Independientemente de lo anterior, el formulario de uso múltiple R-1 contempla la posibilidad de registrarse en forma directa anotando en el recuadro número 5 la clave 111 que se refiere a salarios.

4.3.3. AFILIACION DE TRABAJADORES AL IMSS.

La empresa tendrá la obligación de inscribir ante el IMSS a sus trabajadores dentro de los 5 días hábiles a la fecha de ingreso a la misma, con fundamento en el Artículo 19 de la LSS.

El formato a utilizar es el "Aviso de inscripción del trabajador" o forma AFIL-002.

Es importante recordar que el Instituto da un plazo de 5 días para presentar el aviso de alta del trabajador, pero si durante ese lapso le sucede un percance, la responsabilidad recaerá sobre la empresa, por lo que se recomienda que el aviso se presente, de ser posible, antes de la hora en que inicie sus labores el nuevo trabajador, sobre todo si la función que va a desempeñar está clasificada dentro de las de grado alto de riesgo.

En este formato, un dato muy importante es la determinación del salario diario integrado de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 32, 35, 36 y 38 de la LSS.

Con objeto de simplificar la determinación de cualquier salario diario integrado, cuando exclusivamente como sueldo adicional al trabajador se le paga su aguinaldo y prima de vacaciones en los términos de la L.F.T., se ha obtenido un factor de acuerdo a la antigüedad del trabajador en la empresa, mediante la siguiente tabla:

1 año de antigüedad.....	1.045178
2 años de antigüedad.....	1.046535
3 años de antigüedad.....	1.047892
4 años de antigüedad.....	1.049285
5 a 9 años de antigüedad.....	1.050642
10 a 14 años de antigüedad.....	1.052000
15 a 19 años de antigüedad.....	1.053392
20 a 24 años de antigüedad.....	1.054750
25 a 29 años de antigüedad.....	1.056107

Cualquiera que sea el sueldo bastará con multiplicar la cuota diaria por el factor que corresponda a la antigüedad y se obtendrá el salario diario integrado.

En los casos en que la empresa otorgue prestaciones superiores a las de la ley o pagos que integren en los términos de los Artículos 32, 35, 36 y 38 de la LSS el procedimiento de integración sería el siguiente:

Al salario por cuota diaria, se le sumarán las cantidades que resulte de dividir las demás percepciones que formen parte del salario diario integrado anualizadas entre 365.

4.3.4. INSCRIPCION DEL TRABAJADOR AL S.A.R.

Como ya mencionamos los patrones deberán acudir a la institución de crédito de su preferencia a celebrar el contrato mediante el cual quedarán abiertas las cuentas individuales de sus trabajadores.

La solicitud para la apertura de la cuentas SAR deberán presentarse por el patrón de que se trate y las instituciones de crédito deberán mantener en sus registros como titulares de las mismas a los cuentahabientes respectivos. Para tal efecto los patrones deberán proporcionar la información requerida en los formularios SAR-04-1 y/o SAR-05-1.

4.4 PROCESO DEL PAGO DE SUELDOS Y SALARIOS.

Una vez que un trabajador ha sido contratado y se han efectuado los registros, afiliaciones, inscripciones y altas correspondientes ante las distintas autoridades fiscales, de seguridad social y laborales; así como los registros de control interno dentro de la empresa, se le asignarán sus actividades a desempeñar así como el sueldo y prestaciones a percibir de acuerdo al Contrato de Trabajo.

4.4.1 NOMINAS.

Para los efectos de éste tema, entendemos como "nómina" aquel documento interno de una empresa, en el cual se registran los sueldos y salarios y otras percepciones devengadas por cada trabajador, así como las deducciones que se tengan que efectuar por los distintos conceptos y el pago neto que deberá recibir por haber prestado sus servicios en un periodo determinado de tiempo, o la realización de una obra específica.

4.4.1.1 ELEMENTOS PRINCIPALES DE LAS NOMINAS.

Los elementos que deben contener las nóminas variarán según el tipo de empresa, quiénes utilizarán formatos adecuados a sus necesidades, según su giro, sus periodos de pago, el número de trabajadores, de acuerdo a sus departamentos, las prestaciones que otorgue, las deducciones que estén obligados a efectuar, en fin, según sus características propias.

Los datos que debe contener una nómina para que reuna con los requisitos fiscales y laborales que marcan las leyes y se pueda considerar como una herramienta adecuada para el registro contable de las operaciones por sueldos y salarios son los siguientes:

DATOS DE LA EMPRESA:

- a) Nombre de la empresa.
- b) RFC de la empresa.
- c) Numero de registro patronal en el IMSS.
- d) Numero de expediente del INFONAVIT.

DATOS DE LOS TRABAJADORES:

- a) Nombres completos.
- b) Registro Federal de Contribuyentes de cada uno de ellos.
- c) Numero de afiliación ante el IMSS.
- d) Firma de recibido y conformidad con el pago.

DATOS DEL SUELDO Y/O SALARIO.

- a) Periodo que abarca el pago.
- b) Días laborados por el trabajador.
- c) En su caso el indicar el tiempo extra, en horas laborado por el trabajador.
- d) Importe del salario por cuota diaria.
- e) Importe del ingreso normal bruto a pagar.
- f) Importe de la percepción por concepto de tiempo extra.
- g) En su caso, el importe de percepciones pagadas por otros conceptos.
- h) Importe total de percepciones brutas.
- i) Importe de las deducciones y/o retenciones, como pueden ser:
I.S.R., IMSS, INFONAVIT, FONACOT y descuentos de préstamos.
- j) El importe del pago neto.
- k) Datos de la forma de pago (cheque o efectivo).

DATOS DEL PERSONAL QUE INTERVIENE EN EL PROCESO DEL PAGO DE LA NOMINA.

- a) Rúbrica de la persona que elaboró la nómina.
- b) Rúbrica de la persona que revisó la nómina.
- c) Rúbrica de la persona que autorizó la nómina.

d) Rúbrica de la persona que realizó los registros individuales de percepciones.

e) Rúbrica de la persona que realizó el registro contable de la nómina.

4.4.1.2. RECIBO DE NOMINA.

La empresa deberá proporcionar, además, a cada trabajador una constancia de las percepciones que pagó por concepto de sueldos y salarios, por lo que deberá emitir un recibo individual de nómina. Los datos del recibo de nómina deberán ser tomados de la nómina global.

4.4.1.3. DEDUCCIONES A SUELDOS ORDINARIOS Y TIEMPO EXTRA

En una nómina normal, la principal percepción que reciben los trabajadores es su sueldo ordinario y la mayor parte de las veces se incluye el tiempo extra; el resto de sus percepciones son a una fecha determinada o cobradas esporádicamente, por lo que recomendamos que en las nóminas normales solo se incluyan pagos por concepto de sueldos ordinarios y tiempo extra, el resto de remuneraciones se recomienda se paguen fuera de nómina, elaborando un recibo individual.

4.4.1.3.1. IMPUESTO SOBRE AL RENTA

La LISR en sus artículo 80, 80A y 80B nos marca el mecanismo de como debemos efectuar la retención del impuesto causado por el trabajador que tendrá el carácter de pago provisional a cuenta del impuesto anual, en cada pago que se le haga por concepto de sueldos y salarios.

De conformidad con la fracción Ia del artículo 77, se encuentran exentas las remuneraciones a los trabajadores que perciben salario mínimo general para una o varias zonas económicas, que tengan remuneraciones por concepto de tiempo extra hasta el límite establecido en la LFT, la cual, en su artículo 66 establece que la jornada de trabajo podrá prolongarse por circunstancias extraordinarias, sin exceder nunca de 3 horas diarias ni de 3 veces en una semana. De lo anterior se desprende que si un trabajador labora mas de 3 horas diarias, las que excedan no se encuentran exentas de ISR y que si un trabajador labora como máximo 3 horas diarias, pero mas de 3 veces por semana, estarán gravadas la percepciones correspondientes a las horas en exceso de las 9 que marca la LFT.

Respecto a las horas extras, el artículo 68 de la LFT establece que la prolongación del tiempo extraordinario que exceda a 9 horas a la semana, obliga al patrón pagar al trabajador el tiempo excedente con un 200 % mas del salario que corresponda a las horas de la jornada, lo cual equivale a afirmar que el trabajo extra excedente será pagado a razón del salario triple, las normales se pagarán al doble.

Con el objeto de simplificar el cálculo de las retenciones para quienes efectúan pagos de salarios en distintos periodos, las reglas 114-A a 114-M de la resolución miscelánea publicadas en el DOF del 30 de abril de 1992, nos presenta las distintas tablas y tarifas para efectuar dichas retenciones, así pues encontramos una tarifa y tabla

diaria para destajistas, para lista de raya y nómina semanal, decenal, quincenal y para cálculos trimestrales.

De conformidad con lo establecido por el Art. 77 Fracc. I de la LISR, en el caso de tiempo extraordinario cobrado por trabajadores con percepciones superiores al SMG, existirá como parte exenta por ese tiempo extraordinario, el 50% de la percepción, siempre y cuando la percepción no exceda de 5 veces el SMG del área geográfica del trabajador por cada semana de servicios.

De conformidad con el Art. 80 de la LFT, los trabajadores tendrán derecho a una prima no menor del 25 % sobre los salarios que le corresponden durante el periodo de vacaciones.

El Art. 77 Frac. I de la LISR nos señala que para los trabajadores que reciban el SMG quedarán exentas aquellas percepciones distintas a dicho salario, siempre y cuando no excedan de los límites señalados en la LFT, por lo tanto un trabajador de salario mínimo que perciba solo el 25 % de prima vacacional, ésta quedará totalmente exenta, el excedente se considerará gravado, siempre y cuando no rebase el equivalente a 15 días de SMG del área geográfica.

El Art. 77 en su Frac. XI de la LISR indica que las primas vacacionales que otorgan los patrones durante el año de calendario a sus trabajadores de forma general, estarán exentas hasta por el equivalente a 15 días de SMG del área geográfica del trabajador.

De conformidad con el Art. 71 de la LFT, los trabajadores que presten servicios en día domingo, tendrán derecho a una prima

adicional de un 25 % por lo menos, sobre el salario de los días ordinarios de trabajo.

Significa lo anterior que cuando un trabajador con SMG, cobre una prima dominical del 25 %, este estará exenta y si la cobra con mayor %, el excedente estará gravado, esto de acuerdo, con el Art. 77-I de la LISR.

Cabe señalar, que el Art. 77-XI, que para quien perciba sueldo superiores al SMG, tendrá una parte exenta hasta por el equivalente a un SMG del área geográfica del trabajador por cada domingo que se labore.

De acuerdo con el Art. 87 de la LFT, los trabajadores tendrán derecho a una gratificación anual mínima equivalente a 15 días del salario diario, misma que deberá ser cobrada a mas tardar el día 20 de diciembre.

El Art. 77-I de la LISR nos indica que las percepciones adicionales al SMG estarán exentas hasta el límite establecido en la LFT, por lo tanto un trabajador que percibe salario mínimo, tendrá exenta su gratificación hasta el equivalente a 15 días según este artículo.

Según el Art. 77-XI de la LISR, las gratificaciones anuales estarán exentas, hasta el equivalente del salario mínimo general del área geográfica del trabajador elevado a 30 días.

Esto es aplicable para todos los trabajadores, independientemente del número de días y monto de su gratificación anual.

En el Art. 117 de la LPT se señala que los trabajadores participarán en las utilidades de las empresas.

El Art. 77-XI de la LISR, nos señala que los trabajadores estarán exentos hasta por el monto de 15 días de SMG del área geográfica.

En el caso de que un trabajador cobre su parte correspondiente de PTUE y ya no labore en la empresa al momento de hacer el cobro, el patrón deberá efectuar la retención aplicando al total del pago, por concepto de participación, la tarifa del Art. 80.

El procedimiento para el cálculo del impuesto, cuando un trabajador obtiene ingresos por los conceptos de gratificación anual, participación de utilidades, primas dominicales y primas de vacaciones, podrá hacerse aplicando directamente la tarifa y tabla de los artículos 80 y 80-A, o utilizando también las opciones de la regla 100 y 114 de la resolución miscelánea.

Si se aplica el procedimiento señalado en estas reglas, la retención puede resultar muy elevada, ya que estos pagos se hacen generalmente una vez al año, y las tarifas de dichas reglas, contemplan retenciones mensuales, esto es, se estaría considerando que estas remuneraciones extras, fueran periódicas.

En el Art. 86 del RLISR, nos indica un procedimiento opcional que tiene como finalidad evitar retenciones en exceso por el pago de dichas remuneraciones no periódicas.

De conformidad con el Art. 162 de la LFT, los trabajadores de planta tienen derecho a un a prima de antigüedad equivalente a 12 días de salario por cada año de servicios, en caso de separación.

Cabe señalar que de acuerdo a los artículos 162-II y 486 de la LFT, el salario máximo para el pago de la prima de antigüedad es de 2 salarios mínimos del área del contribuyente, cuando su cuota diaria sea superior a esta cantidad.

Siguiendo los lineamientos del Art. 77-I de la LISR, los trabajadores de salario mínimo quedarían exentos por la percepción de estos conceptos, mientras no se excedan los mínimos señalados en la LFT, es decir, estarán exentos los 12 días percibidos por cada año de trabajo.

La Fracc. X del Art. 77 señala que las primas de antigüedad, retiro e indemnizaciones u otros pagos que perciba el trabajador al momento de su separación, estarán exentas hasta el equivalente a 90 veces el SMG del área geográfica del contribuyente por cada año de servicio.

De conformidad con lo que señala el artículo 50 de la LFT, la empresa deberá indemnizar a sus trabajadores en caso de que prescinda de sus servicios y se den los supuestos de ley para que se considere que la terminación de la relación laboral es imputable al patrón.

Como indicamos anteriormente el Art. 77-X nos señala que existe una exención de hasta 90 veces el SMG del área geográfica del contribuyente por cada año de servicios para el trabajador que

perciba ingresos por este concepto. Se considera año completo de servicios, cuando el trabajador labora mas de 6 meses.

Las empresas domiciliadas en el país que efectúan pagos a los funcionarios de la sociedad, como pueden ser: consejeros, directores, administradores, comisarios y gerentes, efectuarán la retención a que se refiere el Art. 80 sin que jamás deba ser inferior al 30% sobre el monto de la percepción, a menos que exista además relación de trabajo entre el sujeto del impuesto y el retenedor, en cuyo caso se procederá a la retención en la forma normal.

De acuerdo con el Art. 78-IV de la LISR, se asimilan a un sueldo, los honorarios pagados a personas que presten servicios preponderantemente a un prestatario, siempre que los mismos se lleven a cabo en las instalaciones de la empresa.

De acuerdo a la mencionada fracción del Art. 78 se entiende que una persona presta servicios preponderantemente a un prestatario, cuando los ingresos que hubiera percibido de él, en el año de calendario inmediato anterior, representen más del 50 % del total de los obtenidos.

Con base a lo anterior, para que el honorario se asimile al sueldo, debe existir preponderancia y que los servicios se presten en las instalaciones del prestatario.

De conformidad con el Art. 78-IV de la LISR, cuando en el ejercicio anterior se hubieran cobrado honorarios por servicios independientes; y se continúe prestando servicios a un mismo prestatario y no exista preponderancia con motivo de que los ingresos

por honorarios que se obtuvieron de dicho prestatario en el año inmediato anterior, fueron inferiores al 50% del total de los ingresos por concepto de honorarios, se deberá comunicar por escrito esta situación al prestatario en cuyas instalaciones se realice la prestación del servicio para que no efectúe ninguna retención.

De lo anterior concluimos que una persona que trabaja en una empresa, que cobra por honorarios, pero que el año anterior sus ingresos percibidos de ella fueron superiores al 50 % de los obtenidos en ese ejercicio, se le deberá retener el ISR en los términos del Art. 80.

De acuerdo con el penúltimo párrafo del Art. 80 de la LISR, cuando a un trabajador se le estén efectuando pagos por prestaciones de previsión social, por los conceptos de subsidios por incapacidad, becas educacionales, guarderías infantiles, actividades culturales y deportivas, y otras prestaciones de previsión social, de naturaleza análoga, que se concedan de manera general, solo se le efectuará retención por estas prestaciones cuando se den los siguientes supuestos:

- Que sus ingresos mensuales sean superiores a una cantidad equivalente a 7 veces el SMG elevado al mes.
- Que sus ingresos por los conceptos señalados anteriormente sean superiores al SMG elevado al mes.

Cuando la empresa haga prestamos a los trabajadores, y se pacte una tasa menor a la establecida como tasa promedio diaria de los

CETES colocados a plazos de 90 días en el mes inmediato anterior, o en su defecto, la tasa promedio diaria del valor a cargo del gobierno federal inscrito en el RNVI, de conformidad con el Art. 78-A de la LISR, se consideran ingresos en servicios por la prestación de un servicio personal subordinado, la diferencia que exista entre la tasa pactada por la empresa y la arriba mencionada. Dichos ingresos se consideran obtenidos mensualmente y se determinarán aplicando al total de préstamo disminuido con la parte que del mismo se haya reembolsado, la tasa que resulte de la diferencia antes mencionada.

4.4.1.3.2. CUOTAS AL IMSS

De conformidad con el Art. 44 de la LSS, el patrón al efectuar el pago de salarios a sus trabajadores, podrá retener las cuotas que a estos les corresponda cubrir. Cuando no lo haga en tiempo oportuno, solo podrá descontar al trabajador 4 cotizaciones semanales acumuladas, quedando las resultantes a su cargo. El patrón tendrá el carácter de retenedor de las cuotas que descuenta a sus trabajadores y deberá enterarlas al IMSS en forma bimestral.

Las retenciones que se efectuarán a los trabajadores, serán para cubrir los seguros de enfermedades y maternidad con un 3.125 % de su salario integrado y el 1.9 % para cubrir el seguro de invalidez, vejez, cesantía y muerte.

4.4.1.3.3. DESCUENTOS AL INFONAVIT

Con fundamento en el Art. 29-III de la LINFONAVIT, la empresa está obligada a hacer los descuentos a sus trabajadores, en sus salarios, que se destinen al pago de abonos para cubrir préstamos otorgados por el Instituto y a la administración, operación y

mantenimiento de los conjuntos habitacionales, así como enterar el importe de dichos descuentos.

El INFONAVIT avisará a los patrones el nombre de su trabajador o trabajadores a quienes se les haya adjudicado algún crédito, así como la tasa o importe de amortización, y de la cuota del 1 % para gastos de administración, operación y mantenimiento del conjunto habitacional. La empresa efectuará la retención de manera semanal, quincenal, o según la periodicidad del pago de sueldos. Dichos descuentos se efectuarán a partir del bimestre de aportación siguiente de aquel en que se reciba el aviso para retención de descuentos por parte del instituto.

Los descuentos y la retención del 1 % para mantenimiento se hará sobre el salario diario integrado.

4.4.2 ENTERO DE RETENCIONES

Una vez que se han pagado las nóminas y las remuneraciones por otros conceptos, la empresa esta obligada a efectuar los enteros correspondientes en los plazos fijados por las leyes.

4.4.2.1. IMPUESTO SOBRE LA RENTA

El entero de las retenciones que efectúa la empresa a los trabajadores, deberá hacerse mensualmente y tendrá el carácter de pago provisional a cuenta del impuesto anual.

Las persona físicas, así como las personas morales, no contribuyentes, enterarán las retenciones a mas tardar el día 19 de cada uno de los meses del año de calendario, mediante declaración que

presentarán en las instituciones de crédito autorizadas. Las personas morales, efectuarán sus pagos los días 17.

Tanto las personas físicas, como las morales efectuarán sus pagos haciendo uso del formato 1.

Las cantidades a pagar, anotadas en la forma 1 deberán redondearse a nuevos pesos sin centavos.

Las empresas con ingresos menores a dos millones de nuevos pesos en el ejercicio inmediato anterior, podrán optar por efectuar estos pagos en forma trimestral.

4.4.2.2. ENTERO CUOTAS OBRERO-PATRONALES.

La retención que efectúa la empresa a sus trabajadores, deberá enterarse al IMSS mediante liquidaciones bimestrales que incluye las cuotas obreras y las patronales.

Normalmente, el IMSS emite una liquidación elaborada en equipo de cómputo, con los datos proporcionados por el patrón, incluye los movimientos de altas, modificaciones de salarios y bajas.

Cuando el IMSS no emite la liquidación de cuotas obrero-patronales correspondiente, el patrón deberá efectuar el entero de las cuotas utilizando el formato TE-SO-10 denominado "Liquidación para el pago de cuotas obrero patronales de trabajadores asalariados permanentes urbanos y del campo.

El formato anterior es el que se aplica para el cálculo normal del importe de las cuotas obrero-patronales al IMSS, sin embargo, el instituto emite bimestralmente dichas liquidaciones por medio de

hojas de cómputo, mismas que notifica a las empresas días antes del vencimiento o fecha de pago. Estas liquidaciones, preelaboradas por el instituto, contienen normalmente todos los datos de identificación del patrón y de cada uno de los trabajadores y con base a los avisos presentados por la empresa de los movimientos en la relación laboral y los salarios de los asegurados, determina el importe de las cuotas a pagar por cada uno de los ramos del seguro. También efectúa el descuento del pago provisional enterado previamente. Por lo general, una empresa que tiene pocos movimientos en su personal y en los salarios de los mismos, paga como recibe del instituto la liquidación de sus cuotas al IMSS.

La mayoría de las veces, las empresas deben efectuar ajustes a las liquidaciones emitidas por el IMSS, ya que éste en ocasiones no capta a tiempo los avisos presentados por los patrones. A continuación enumeraremos una serie de recomendaciones y la mecánica para efectuar los distintos ajustes que pueden presentarse a una cédula de liquidación de cuotas al IMSS:

-Primeramente se debe verificar que los datos de identificación del patrón y el bimestre que se va a liquidar, son los correctos.

-Verificar que la prima de riesgo de trabajo no ha sufrido modificación.

- Verificar que se encuentren anotados todos los trabajadores que laboraron durante el bimestre de que se trate. En este análisis se pueden dar los siguientes casos:

A) Trabajador que aparece en nóminas pero no en la liquidación del INSS. En este caso se deberá investigar el motivo por el cual no aparece el trabajador, mismo que puede ser:

-No haber presentado aviso e inscripción del trabajador. En este caso se deberá presentar a la brevedad posible el aviso correspondiente al instituto.

-Errores en el aviso de inscripción. Enviar al departamento de afiliación del instituto, un escrito en el que se hagan las aclaraciones correspondientes.

-Presentación extemporánea del aviso de inscripción. Esperar al siguiente bimestre para saber si ya aparece el trabajador en la liquidación.

-Aviso no capturado por el IMSS. Si después de dos bimestres consecutivos no aparece el trabajador dentro de las liquidaciones, se deberá enviar un escrito al instituto indicando esta irregularidad.

Cuando un trabajador no aparece en las liquidaciones, pero si figura dentro de las nóminas e incluso percibió salarios, deberá incluirse en la misma, anotando su número de afiliación, su nombre completo, su salario base de cotización; en la columna de movimientos, la clave que corresponda y la fecha del mismo y en las columnas de aumento, el número de días base de cotización y el importe de la percepción que nos resulta de multiplicar el salario diario por el número de días.

B) Trabajador que aparece en la liquidación de cuotas obrero-patronales y no en nóminas de la empresa. Se puede dar este caso por los siguientes motivos:

a) Trabajador dado de baja por la empresa y no considerado por el instituto. En este caso el instituto pudo no haber captado la presentación del aviso de baja por:

-No haber presentado aviso de baja del trabajador. En este caso se deberá presentar a la brevedad posible el aviso correspondiente al instituto.

-Errores en el aviso de baja. Enviar al departamento de afiliación del instituto, un escrito en el que se hagan las aclaraciones correspondientes.

-Presentación extemporánea del aviso de baja. Esperar al siguiente bimestre para saber si ya no aparece el trabajador en la liquidación.

-Aviso no capturado por el IMSS. Si después de dos bimestres consecutivos aun aparece el trabajador dentro de las liquidaciones, se deberá enviar un escrito al instituto indicando esta irregularidad.

b) Trabajador que figura en liquidación de cuotas IMSS y que nunca ha trabajado en la empresa. En este caso se debe enviar un escrito al departamento de afiliación del instituto, manifestando esta situación.

Quando el trabajador aparece en las liquidaciones, pero no figura dentro de las nóminas, deberá anotarse, en la columna de movimientos,

la clave que corresponda a la baja, la fecha de la misma y en las columnas de deducción, el número de días base de cotización y el importe de la percepción que nos resulta de multiplicar el salario diario por el número de días, esto con la finalidad de restar a la liquidación el importe de las cuotas anotadas por el IMSS en forma incorrecta.

C) Diferencias en los salarios base de cotización. En este caso se deberá investigar el motivo por el cual existe diferencia en el salario del trabajador, mismo que puede ser:

-No haber presentado aviso de modificación al salario del trabajador. En este caso se deberá presentar a la brevedad posible el aviso correspondiente al instituto.

-Errores en el aviso de modificación de salario. Enviar al departamento de afiliación del instituto, un escrito en el que se hagan las aclaraciones correspondientes.

-Presentación extemporánea del aviso de modificación de salario. Esperar al siguiente bimestre para saber si ya aparece la modificación al salario del trabajador en la liquidación.

-Aviso no capturado por el IMSS. Si después de dos bimestres consecutivos no aparece el sueldo correcto del trabajador dentro de las liquidaciones, se deberá enviar un escrito al instituto indicando esta irregularidad.

Cuando un salario base de cotización de un trabajador no aparece en las liquidaciones en forma correcta, deberá corregirse en la misma su salario base de cotización, anotando en la columna de movimientos,

la clave que corresponda y la fecha del cambio y en las columnas de aumento y deducción, según sea el caso, el número de días base de cotización y el importe de la percepción que nos resulta de multiplicar el salario diario por el número de días.

D) Trabajador que incurrió en días de ausentismo sin derecho a salario. En este caso se deberá investigar el motivo por el cual faltó a sus labores el trabajador, mismo que puede ser:

-Incapacidad. Se anotarán en la columna correspondiente y en las de deducción el número de días que autorizó el médico al trabajador para no presentarse a sus labores por motivo de incapacidad. Esos días se multiplicarán por el salario base de cotización y el importe se anotará en las columnas de percepción.

-Ausentismo. Se anotará el número de días que el trabajador hubiese faltado a sus labores por causas distintas a las de incapacidad, esta deducción solo tiene validez para la rama del seguro de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte, por lo que solo se deducirá el importe correspondiente a dicho seguro.

Las situaciones arriba descritas son las que con mayor frecuencia se presentan y que dan motivo a ajustes a la percepción base de cotización en las liquidaciones emitidas por el IMSS, una vez determinados los importes a aumentar o deducir, se aplicarán los porcentajes indicados para cada rama de seguro y se anotarán las cantidades correspondientes en los renglones indicados en el formato, hasta llegar a la cantidad neta a pagar.

4.4.2.3. ENTERO DE DESCUENTOS POR CREDITOS DE INFONAVIT.

El entero de descuentos por créditos de INFONAVIT deberá hacerse bimestralmente utilizando los talonarios que para el efecto envía el instituto a los patrones.

En caso de presentación extemporánea del pago de estos descuentos por créditos del INFONAVIT, la empresa deberá cubrir los recargos correspondientes y para ello deberá llenar el talonario para pago de recargos.

En el caso de que el instituto notifique a un patrón de que a un trabajador se le ha signado un crédito y se le deban efectuar las retenciones correspondientes y dicho trabajador ya no labore en la empresa o nunca haya laborado en ella, se deberá notificar al instituto mediante el talón de liberación a la retención.

4.4.2.4. PAGOS AL FONACOT.

Uno de los descuentos si autorizados por la LFT que se pueden efectuar a los trabajadores, son los abonos que tengan que hacer estos para cubrir el importe de los créditos que recibieron por parte del FONACOT. El patrón retendrá el importe que el FONACOT le indique y hará el pago en las oficinas autorizadas.

4.4.3. ENTERO DE CONTRIBUCIONES SOBRE SUELDOS Y SALARIOS

En este tema indicaremos la forma y plazos en que los patrones deberán cumplir con ciertas obligaciones relativas al pago de contribuciones por sueldos y salarios.

4.4.3.1. IMPUESTO SOBRE LA RENTA.

Como ya se ha analizado, el impuesto sobre la renta por concepto de sueldos y salarios grava al trabajador, no al patrón, sin embargo, existen una serie de obligaciones que al respecto recaen sobre la empresa.

Con fundamento en el artículo 83 de LISR, los empleadores deberán calcular el impuesto anual de sus trabajadores y presentar en el mes de febrero de cada año, la correspondiente declaración informativa.

Las empresas, independientemente de su personalidad jurídica, están obligadas a presentar su declaración anual del ISR, en donde rendirán cuentas al Fisco sobre las operaciones realizadas en el ejercicio de que se trate, así como del pago de los impuestos correspondientes.

Actualmente y con la idea de simplificar el cumplimiento de la obligación que tienen las empresas de declarar sus impuestos federales, la SHCP, autorizó un formulario de uso múltiple de pago de contribuciones, con el cual se liquidan el ISR, el IVA y el IA.

Los formularios vigentes son el SHCP-2 para personas morales y el SHCP-6 para personas físicas y en términos generales, la información que en ellos se envía a la SHCP es la siguiente:

4.4.3.1.1. PERSONAS MORALES

- Balance general a la fecha del cierre de ejercicio.
- Datos informativos sobre los activos de la empresa.
- Datos sobre las inversiones en activos fijos.
- Estado de resultados.

- Conciliación entre utilidad contable y resultado fiscal.
- Ingresos afectos al IVA.
- Datos informativos sobre pagos al extranjero.
- Datos informativos sobre utilidades o dividendos distribuidos.
- Relación de activos fijos sujetos a deducción inmediata.
- Desglose de las remuneraciones a los trabajadores.

4.4.3.1.3. PERSONAS FISICAS

- Balance general a la fecha del cierre de ejercicio.
- Datos informativos sobre los activos de la empresa.
- Estado de resultados.
- Conciliación entre utilidad contable y resultado fiscal.
- Ingresos afectos al IVA
- Datos informativos sobre pagos al extranjero.
- Desglose de las remuneraciones a los trabajadores.

Como podemos observar, existe dentro de los formatos, un cuadro completo idéntico dedicado a la información detallada sobre las remuneraciones pagadas a los trabajadores durante el ejercicio.

4.4.3.2. SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO.

Para efectuar las aportaciones de la empresa al SAR para sus trabajadores, se deberá usar el formato SAR-01-1 y SAR-02-1, mismos que deberán presentarse en la institución bancaria en que el patrón abrió la cuenta para sus trabajadores.

Primeramente deberá llenarse el formulario SAR-02-1 que contienen el detalle de aportación por cada trabajador.

Una vez que se han llenado los formularios SAR-02-1 de todos los trabajadores, se procederá al llenado del formulario para aportaciones del patrón a sus trabajadores (SAR-01-1), que viene siendo el resumen de todas las aportaciones del bimestre.

4.4.3.3. IMPUESTO DEL 1% SOBRE REMUNERACIONES.

Este impuesto se causaba sobre el total de remuneraciones al trabajo personal y se pagaba en los mismos plazos en que se enteraban las retenciones por concepto del impuesto sobre la renta y el formulario que se utilizaba para ello era la SHCP-1.

4.4.3.4. IMPUESTO DEL 2% SOBRE NOMINAS DEL D.F.

Este impuesto deberá pagarse los días 15 de cada mes utilizando el formato R-7-5.

4.4.3.5. IMPUESTO SOBRE REMUNERACIONES DEL ESTADO DE MEXICO.

Este impuesto se deberá pagar a mas tardar los días 10 del mes siguiente al pago de los sueldos y salarios en el formato diseñado especialmente para este efecto que se publicó en la gaceta oficial del Estado de México.

Este impuesto se entera en las Receptorías de Rentas del Estado dependientes de la Secretaría de Finanzas, y una vez efectuado el cobro, entregan como documento comprobatorio, un recibo oficial que deberá estar debidamente sellado.

4.5 TERMINACION DE LA RELACION DE TRABAJO.

Existen diversas causas por las que puede darse por terminada una relación de trabajo, estas pueden ser por mutuo consentimiento de las partes, muerte del trabajador, terminación del contrato, incapacidad, jubilación o por causas de fuerza mayor. A continuación analizaremos las obligaciones y pasos a seguir en la empresa por la terminación de la relación de trabajo.

4.5.1 REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES.

En el caso de que un trabajador se separe en forma voluntaria de la empresa, respecto al RFC no tendrá que efectuarse trámite alguno, ya que corresponderá al trabajador o a sus nuevos empleadores, hacerlo del conocimiento de la SHCP.

En el caso de que la relación de trabajo concluya por el cierre de la empresa, se tendrá que dar el aviso correspondiente a la SHCP, utilizando el formato de uso múltiple R-1. En él encontraremos dos opciones para informar a hacienda que la empresa ya no tendrá operaciones. La primera de ellas es la que se refiere a la suspensión de actividades que se aplicará cuando el cierre es temporal y en el segundo caso sería la cancelación definitiva en el RFC.

4.5.1.1. SUSPENSION DE ACTIVIDADES.

Cuando el cierre de la empresa es temporal, se llenará el formato R-1.

4.5.1.2. INICIO DE LIQUIDACION O APERTURA DE SUCESION.

Cuando el cierre de la empresa sea definitivo, se llenará el formato R-1 según sea el caso para persona física o moral, es decir, si se trataba de persona física, al fallecer éste, deberá registrarse

a sus beneficiarios mediante una apertura de sucesión testamentaria; si se trataba de una persona moral, deberá darse aviso a la SHCP del inicio de liquidación.

En ambos casos, los recuadros a utilizar son los mismos que en la suspensión de actividades, solo que aquí se indicará en el recuadro correspondiente el tipo de trámite a efectuar, es decir, inicio de liquidación o apertura de sucesión.

4.5.1.3. CANCELACION EN EL RFC

Este aviso se utilizará en los casos en que ya se haya liquidado totalmente el activo de una sociedad, por fusión o escisión de sociedades, cesación total de operaciones, liquidación de la sucesión testamentaria o por defunción.

Los recuadros a utilizar son exactamente los mismos que por suspensión de actividades y en el recuadro correspondiente se indicaría el tipo de trámite a efectuar.

En los casos de que el cierre de la empresa se realice por personas morales, principalmente sociedades mercantiles, deberá levantarse y protocolizarse el Acta de la Asamblea de Accionistas en la que se tomó la decisión de liquidar la sociedad.

4.5.2 BAJA ANTE EL INSS

Al término de la relación laboral, independientemente del motivo de la misma, la empresa deberá presentar ante el INSS, en un plazo de hasta cinco días hábiles, el aviso de baja del trabajador.

La presentación oportuna y correcta de este aviso es muy importante, pues de no hacerlo así, puede provocar situaciones en que la empresa tenga que pagar gastos y recargos.

En el caso de que la empresa cierre temporal o definitivamente, deberá dar aviso al instituto mediante un escrito libre en el que informe esta situación.

4.5.3 AVISOS DE BAJA ANTE OTRAS DEPENDENCIAS.

La empresa deberá dar aviso a las distintas dependencias oficiales en que se encuentre registrada, en el caso de que suspenda o termine la realización de sus actividades.

No existe un formato para realizar este trámite, pero deberá enviarse a la autoridad respectiva un escrito libre anexando una copia del aviso presentado a la SHCP. Tal es el caso, por ejemplo, de los impuestos estatales sobre remuneraciones, el INFONAVIT, el FONACOT, etc.

4.5.4 OBLIGACIONES DERIVADAS DEL TERMINO DE LA RELACION DE TRABAJO

Como se vio anteriormente, existen diversas causas por las que se pueda dar por terminada una relación de trabajo y dependiendo de estas, surgen ciertas obligaciones de pagos al trabajador por parte de la empresa, por lo que analizaremos algunas situaciones que se presentan en la práctica.

4.5.4.1 RENUNCIA VOLUNTARIA DEL TRABAJADOR

Si el trabajador decide por su propia voluntad dar por terminada la relación de trabajo, la empresa deberá cumplir con lo siguiente:

a) Solicitar que el trabajador firme un documento en el cual renuncia y libera de toda responsabilidad y adeudos, a la empresa.

b) Pagar al trabajador, las remuneraciones a que este tenga derecho hasta la fecha de la renuncia, pudiendo ser estas:

-Salario devengado y no pagado

-Vacaciones a que tenga derecho (Parte proporcional en su caso)

-Prima vacacional (25 % sobre los salarios que le correspondan durante el periodo de vacaciones.)

-Parte proporcional de aguinaldo por el tiempo laborado en el último año.

-Prima de antigüedad (12 días de salario por año trabajado, solo en caso de haber cumplido 15 años o más de laborar).

-Demás prestaciones adeudadas.

Esto también sería aplicable a las causas de terminación de las relaciones de trabajo que nos enumera el Art. 53 de la LFT.

4.5.4.2 DESPIDO JUSTIFICADO

Si el trabajador incurrió en alguno de los supuestos que enumera el Art. 47 de la LFT, el patrón podrá rescindir la relación de trabajo, sin incurrir en responsabilidad y para ello tendrá que realizar lo siguiente:

a) Presentar al trabajador un aviso por escrito en que conste la fecha y causas de la rescisión, este aviso deberá presentarse ante la junta de conciliación correspondiente en un término de cinco días.

b) Para que la empresa pueda presentar pruebas contra el trabajador, en caso de una demanda laboral por parte de este ante las autoridades correspondientes, se recomienda elaborar y levantar un acta en la que conste los hechos o causas que motivaron el despido, firmada por el trabajador, el patrón y dos testigos.

c) Las cantidades que el trabajador tiene derecho a recibir por despido con motivo justificado, son las mismas que enumeramos para el caso de renuncia voluntaria, pero por lo que hace a la prima de antigüedad, ésta se deberá pagar aún cuando el trabajador no haya cumplido aún 15 años de laborar en la empresa, según lo marca el Art. 162-III de la LFT.

4.5.4.3 DESPIDO INJUSTIFICADO

Quando la empresa habiendo despedido a un trabajador y este entabla una demanda ante las autoridades laborales y se determina que el despido fue injustificado y no desea reinstalarlo, deberá cubrir las siguientes cantidades:

- Las mismas cantidades enumeradas para el despido justificado.
- Tres meses de salarios de indemnización constitucional.
- En algunos casos, veinte días por año laborado (para evitar la reinstalación en caso de que la sentencia del juicio laboral así lo ordenara).
- Si hay juicio, también los salarios caídos (salarios que

correspondan desde la fecha del injustificado despido, hasta que se cumpla con la sentencia condenatoria de la junta de conciliación y con el cumplimiento de las obligaciones relativas al pago y reintegro (arbitraje).

4.5.4.4 SEPARACION SIN RESPONSABILIDAD PARA EL TRABAJADOR

Si se da alguna de las causas de rescisión de la relación de trabajo que enumera el Art. 51 de la LFT, se entenderá que ésta se da sin responsabilidad para el trabajador y por lo tanto, la empresa deberá cubrir las siguientes cantidades por concepto del finiquito de las relaciones laborales:

- El trabajador recibirá las mismas cantidades que enumeramos por despido justificado, mas las indemnizaciones siguientes:

a) Si la relación de trabajo fuere por tiempo determinado menor de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de la mitad del tiempo de sus servicios prestados; si excediera de un año, en una cantidad igual al importe de los salarios de seis meses por el primer año, y de 20 días por cada uno de los años siguientes en que se hubiese prestado sus servicios.

b) Si la relación de trabajo fuere por tiempo indeterminado, la indemnización consistirá en 20 días de salario por cada uno de los años de servicio prestado.

c) Además de las indemnizaciones a que se refieren las fracciones anteriores, el importe de tres meses de salario y el de los salarios vencidos desde la fecha del despido, hasta la fecha en que se paguen las indemnizaciones.

4.6. REGISTRO CONTABLE Y CONTROLES PARA SUELDOS Y SALARIOS

Toda empresa requiere un sistema de control para todos sus movimientos y de ahí se deriva la importancia de la contabilidad que

es define como un registro metódico y sistematizado de todas las operaciones de una empresa. La contabilidad es importante porque sirve al empresario para controlar el movimiento de sus valores, conocer el resultado de sus operaciones, su posición con respecto a los acreedores y a servir en todo tiempo como medio de prueba de su actuación comercial. Legalmente, la empresa esta obligada a llevar y mantener un sistema de contabilidad adecuado en los términos del artículo 33 del Código de Comercio que nos señala que dicho sistema deberá satisfacer los siguientes requisitos mínimos:

- a) Permitirá identificar las operaciones individuales y sus características, así como conectar dichas operaciones individuales, con los documentos comprobatorios originales de las mismas;
- b) Permitirá seguir la huella de las operaciones individuales, a las acumulaciones que den como resultado las cifras finales de las cuentas y viceversa;
- c) Permitirá la preparación de los estados financieros del negocio;
- d) Permitirá conectar y seguir la huella entre las cifras de dichos estados, las acumulaciones de las cuentas y las operaciones individuales;
- e) Incluirá los sistemas de control y de verificación internos necesarios para impedir la omisión del registro de operaciones, para asegurar la corrección del registro contable y para asegurar la corrección de las cifras resultantes.

Como podemos ver, el llevar contabilidad en una empresa es obligación emitida por una ley, en este caso, el Código de Comercio, que nos define los requisitos mínimos de registro. El CFP y su Reglamento también nos marca los lineamientos de como deben efectuarse los registros contables, así pues tenemos que el Art. 28 del CFP nos señala algunas reglas sobre libros y registros contables y que son las siguientes:

a) Llevar los sistemas y registros contables de acuerdo a lo previsto en el reglamento en su Art. 26 que es como sigue:

-Identificar cada operación, acto o actividad y sus características, relacionándolas con la documentación comprobatoria, de tal forma que aquellos puedan identificarse con las distintas contribuciones y tasas, incluyendo las actividades liberadas de pago por la ley.

-Identificar las inversiones realizadas, relacionándolas con la documentación comprobatoria, de tal forma que pueda precisarse la fecha de adquisición del bien o de efectuada la inversión, su descripción, el monto original de la inversión y el importe de la deducción anual.

-Relacionar cada operación, acto o actividad con los saldos que den como resultado las cifras finales de las cuentas.

-Formular los estados de posición financiera.

-Relacionar los estados de posición financiera con las cuentas de cada operación.

-Asegurar el registro total de operaciones, actos o actividades y garantizar que se sienten correctamente, mediante los sistemas de control y verificación internos necesarios.

-Identificar las contribuciones que se deben cancelar o devolver, en virtud de devoluciones que se reciban y descuentos o bonificaciones que se otorguen de acuerdo a las disposiciones fiscales.

-Comprobar el cumplimiento de los requisitos relativos al otorgamiento de estímulos fiscales.

b) Los asientos en la contabilidad serán analíticos y deberán efectuarse dentro de los dos meses siguientes a la fecha en que se realizan las actividades respectivas.

c) La contabilidad se llevará en el domicilio fiscal de la empresa o en lugar distinto cuando se solicite la autorización correspondiente.

d) La contabilidad se integra por los sistemas y registros contables enumerados anteriormente, por los registros, cuentas especiales, libros y registros sociales, por las máquinas registradoras de comprobación fiscal, así como por la documentación comprobatoria de los asientos respectivos y los comprobantes de haber cumplido con las disposiciones fiscales.

El Art. 27 del RCFF nos indica que las empresas podrán utilizar indistintamente para el registro de su contabilidad, sistemas manuales o mecánicos, estando obligado a llevar cuando menos el libro diario y el mayor.

En el libro diario se deberá anotar en forma descriptiva, todas las operaciones, actos o actividades, siguiendo el orden cronológico en que estas se efectúen, indicando el movimiento de cargo o de crédito que a cada una corresponda.

En el libro mayor deberán anotarse el nombre de las cuentas de la contabilidad, su saldo al final del periodo de registro inmediato anterior, el total de movimiento de cargo o crédito a cada cuenta en el periodo y su saldo final.

4.6.1 REGISTRO CONTABLE DE LOS SUELDOS Y SALARIOS.

Siguiendo con los principios de contabilidad, los pagos hechos por concepto de sueldos y salarios se consideran como gastos y por lo tanto, su control en los registros contables se hará en las cuentas de resultados que maneja la empresa.

A continuación proponemos un catálogo de cuentas que puede utilizarse para el adecuado registro de las operaciones relativas a sueldos y salarios y que nos permitirá contar al final del ejercicio con la información solicitada en la declaración anual del impuesto sobre la renta y también para identificar las provisiones para los pagos mensuales y anuales de las distintas contribuciones derivadas de los sueldos y salarios.

CATALOGO DE CUENTAS

El siguiente modelo de catálogo de cuentas tiene la siguiente estructura:

ACTIVO

ACTIVO CIRCULANTE

Caja y bancos

Clientes

Documentos por cobrar

Deudores diversos

Impuestos a favor

Anticipos a proveedores

Inventarios

ACTIVO FIJO

Terrenos

Edificios y construcciones

Maquinaria y Equipo

Mobiliario y equipo

Equipo de transporte

Depreciaciones

ACTIVO DIFERIDO

Gastos anticipados

Gastos por amortizar

Amortizaciones

PASIVO

PASIVO A CORTO PLAZO

Proveedores

Acresdores diversos

Documentos por pagar

Impuestos por pagar

PASIVO A LARGO PLAZO

Documentos por pagar a largo plazo

CAPITAL CONTABLE

Capital social

Reserva legal

Resultados de ejercicios anteriores

Resultado del ejercicio

CUENTAS DE RESULTADOS

Ventas

Costo de producción

Mano de obra

Compras

Gastos indirectos

Costo de ventas

Gastos de venta

Gastos de administración

Gastos financieros

Otros gastos y productos

Como subcuentas de gastos podemos enumerar entre otras:

Arrendamientos

Amortizaciones

Atenciones a terceros

Combustibles y lubricantes

Cuotas y suscripciones

Comisiones Bancarias

Comisiones y mediaciones mercantiles

Depreciaciones	DEPRECIACIONES
Donativos	DONATIVOS
Energía eléctrica	ENERGIA ELÉCTRICA
Fletes y acarreo	FLETES Y ACARREO
Gastos de representación	GASTOS DE REPRESENTACIÓN
Gastos legales	GASTOS LEGALES
Honorarios a consejeros	HONORARIOS A CONSEJEROS
Honorarios a profesionistas	HONORARIOS A PROFESIONISTAS
Impuestos y derechos	IMPUESTOS Y DERECHOS
Mantenimiento y conservación	MANTENIMIENTO Y CONSERVACIÓN
Mensajería	MENSAJERÍA
Papelería y útiles para oficina	PAPELERÍA Y ÚTILES PARA OFICINA
Publicidad y propaganda	PUBLICIDAD Y PROPAGANDA
Seguros y fianzas	SEGUROS Y FIANZAS
Sueldos y salarios	SUELDOS Y SALARIOS
Teléfonos, telégrafos y correos	TELÉFONOS, TELÉGRAFOS Y CORREOS
Vigilancia	VIGILANCIA

Como podemos observar, en el anterior catálogo las cuentas de resultados en las que se registra las erogaciones por concepto de sueldos y salarios son:

Costo de Producción:

Mano de obra directa

Gastos de fabricación

Gastos de Operación:

Gastos de venta

Gastos de administración

Estas cuentas serian las Cuentas de Mayor, y las subcuentas para cada una de esas cuentas, sugerimos que se utilicen las enumeradas en la declaración anual del I.S.R. y que son las siguientes:

Sueldos y salarios:

Sueldos y salarios ordinarios

Tiempo extra

Aguinaldo

Prima vacacional

Prestaciones sociales:

Fondo de ahorro

Ayuda de despensa y alimentación

Ayuda para gastos de transporte

Otras remuneraciones

La finalidad de llevar éstas subcuentas por lo menos, es de que al final del ejercicio se cuente con la información inmediata de los datos que nos pide el formato de la declaración anual del I.S.R., pero cada empresa podrá utilizar las cuentas y subcuentas adecuadas a sus requerimientos: Particulares de información, a continuación detallaremos el manejo de cada cuenta y subcuenta.

- Sueldos y salarios ordinarios. Esta cuenta se carga por el importe de los sueldos y salarios nominales pagados a los trabajadores y empleados de acuerdo a la cuota diaria y según sea el periodo de pago, se abona por el asiento de pérdidas y ganancias al final del ejercicio. Su saldo nos representa el importe acumulado de los sueldos por cuota diaria pagados durante el ejercicio.

- **Tiempo extra.** Esta cuenta se carga por el importe de los pagos realizados a los trabajadores por el tiempo extraordinario laborado en exceso a la jornada normal de trabajo que nos señala la L.F.T., y se abona al final del ejercicio por el asiento de pérdidas y ganancias. Su saldo nos indica el importe total cubierto durante el ejercicio por pagos de tiempo extraordinario laborado por los trabajadores de la empresa.

- **Aguinaldo.** Esta cuenta se carga con el importe de los pagos realizados por el concepto de la gratificación anual que otorgue la empresa a sus trabajadores, y se abonará por el asiento de pérdidas y ganancias al final del ejercicio. Su saldo nos representa la cantidad pagada por concepto de aguinaldos a los trabajadores.

- **Prima vacacional.** Esta cuenta se carga por el importe de los pagos realizados a los trabajadores por concepto de primas vacacionales, y se abona por el asiento de pérdidas y ganancias al cierre del ejercicio. Su saldo nos representa el importe de los pagos efectuados durante el ejercicio por concepto de primas vacacionales.

- **Fondo de ahorro.** Esta cuenta se carga por el importe de las aportaciones efectuadas por la empresa al fondo de ahorro de los trabajadores, y se abonará al final del ejercicio por el asiento de pérdidas y ganancias. Su saldo nos representa el importe de las cuotas aportadas por la empresa al fondo de ahorro de los trabajadores.

- **Ayuda de despensa y alimentación.** Esta cuenta se carga por las erogaciones realizadas por la empresa por los siguientes conceptos:

vales de despensa, gastos de comedor, pagos en efectivo para adquisición de alimentos directamente por el trabajador y compra de despensas para ser entregadas a los trabajadores o por cualquier otro concepto relacionado con la ayuda para la alimentación de los empleados, se abona al final del ejercicio por el asiento de pérdidas y ganancias. Su saldo nos representa el monto total de las erogaciones relacionadas con la alimentación de los trabajadores de la empresa.

- Ayuda para gastos de transporte. Esta cuenta se carga por las erogaciones realizadas por la empresa por los siguientes conceptos: bonos y entregas en efectivo a los trabajadores como ayuda para transporte, por los gastos relacionados para el transporte del personal, se abona por el asiento de pérdidas y ganancias al final del ejercicio. Su saldo no representa el monto total de las erogaciones relacionadas con la ayuda para gastos de transporte para los trabajadores.

- Otras remuneraciones. Esta cuenta se carga por las erogaciones realizadas por conceptos no considerados anteriormente como pueden ser: indemnizaciones, primas de antigüedad, premio por puntualidad o asistencia, seguros de vida, gastos médicos, gastos en equipo para deporte, gastos para ayuda de renta y para gastos de funeral, en fin, cualquier otra prestación que se otorgue a los trabajadores, se abona por el asiento de pérdidas y ganancias al final del ejercicio. Estos conceptos podrán también registrarse como subcuenta o subsubcuenta según se requiera por cada empresa en particular.

Otro grupo de subcuentas que es importante en el registro contable de los sueldos y salarios son las relacionadas con los pasivos por los impuestos por pagar.

Las subcuentas mas utilizadas de la cuenta de impuestos por pagar relacionadas con sueldos y salarios son:

Retenciones I.S.R. por sueldos

Retenciones I.M.S.S.

Retenciones créditos INFONAVIT

1% s/remuneraciones

Impuestos estatales sobre remuneraciones

Cuotas al INFONAVIT

Cuotas al I.M.S.S.

- Retenciones ISR por sueldos. Se abona por el importe de las retenciones efectuadas al trabajador por concepto del ISR y se carga por los enteros de retenciones efectuados a la SHCP. Su saldo de naturaleza acreedora, representa el importe de las retenciones de ISR pendientes de enterar a la SHCP.

- Retenciones IMSS. Se abona por el importe de las retenciones efectuadas al trabajador por concepto de la cuota obrera que le corresponde al trabajador pagar al IMSS y se carga por los enteros de los pagos bimestrales de cuotas al IMSS. Su saldo de naturaleza acreedora, representa el importe de las cuotas obreras retenidas a los trabajadores, pendientes de enterar al IMSS.

- Retenciones créditos al INFONAVIT. Se abona por el importe de las retenciones efectuadas a los trabajadores que han obtenido créditos

por parte del INFONAVIT y se carga por los enteros bimestrales de los créditos al INFONAVIT. Su saldo acreedor, representa el importe de las retenciones de los trabajadores que han obtenido créditos y que están pendientes de enterar al INFONAVIT.

-14 sobre remuneraciones. Se abona por el importe de las provisiones efectuadas por la empresa al generarse la obligación de pagar dicho impuesto, originándose ésta al momento de pagar las nóminas u otros conceptos que se deben considerar para el entero de este impuesto. Se carga por el entero del impuesto correspondiente. Su saldo acreedor, representa el importe de las provisiones de 14 sobre remuneraciones que están pendientes de enterar a la SHCP.

- Impuestos estatales sobre remuneraciones. Se abona por el importe de las provisiones efectuadas por la empresa al generarse la obligación de pagar dicho impuesto, originándose ésta al momento de pagar las nóminas u otros conceptos que se deben considerar para el entero de este impuesto. Se carga por el entero del impuesto correspondiente. Su saldo acreedor, representa el importe de las provisiones de impuestos estatales sobre remuneraciones que están pendientes de enterar al Gobierno del Estado o Tesorería del Distrito Federal.

- Cuotas al INFONAVIT. Se abona por el importe de las provisiones efectuadas por la empresa al generarse la obligación de pagar dichas cuotas, originándose éstas al momento de pagar las nóminas u otros conceptos que se deben considerar para el entero de estas cuotas. Se carga por el entero de las cuotas correspondientes a la institución de crédito, para abono a la subcuenta de vivienda del trabajador del

sistema de ahorro para el retiro. Su saldo acreedor, representa el importe de las provisiones de las cuotas de INFONAVIT pendientes de enterar.

-Cuotas al IMSS. Se abona por el importe de las provisiones efectuadas por la empresa por las cuotas patronales que le corresponde pagar y el 2% del seguro para el retiro. Se carga por el entero de las cuotas bimestrales al IMSS y de las aportaciones al SAR enteradas a las instituciones de crédito. Su saldo acreedor representa el importe de las provisiones de las cuotas patronales y del 2% del seguro para el retiro, pendientes de enterar.

4.6.2 REGISTRO INDIVIDUAL DE PERCEPCIONES.

Con el objeto de llevar un control de las percepciones cobradas por cada trabajador durante un ejercicio, así como de las retenciones efectuadas, se sugiere llevar un registro para tal efecto, mismo que nos permitirá a la vez, tener toda la información requerida para el llenado de la declaración de sueldos.

"SUELDOS Y SALARIOS, ASPECTO FISCAL Y CONTABLE"

CAPITULO V. CASO PRACTICO SOBRE EL ASPECTO FISCAL Y CONTABLE DE LOS SUELDOS Y SALARIOS

En los capítulos anteriores se han analizado las distintas leyes que regulan a los sueldos y salarios desde el punto de vista laboral, fiscal y de seguridad social; ahora en éste capítulo abordaremos el aspecto práctico en la aplicación de las normas contenidas en las mencionadas leyes.

En este capítulo haremos un análisis de las obligaciones y derechos de los trabajadores, patrones y otros organismos que se ven involucrados por los actos y operaciones derivadas de los sueldos y salarios, abarcando desde que nace una relación laboral, hasta su fin, tratando los aspectos mas importantes desde los puntos de vista laboral, fiscal y contable.

El enfoque que tendrán los casos prácticos, comentarios y sugerencias que haremos en éste capítulo será desde el punto de vista de una empresa cualquiera que tendrá las obligaciones enumeradas en la legislación analizada en los capítulos I, II, III y IV de este trabajo.

En el siguiente caso práctico se ejemplificarán algunas de las operaciones mas comunes que se realizan dentro de una empresa y que van relacionadas con el pago de sueldos y salarios. Ejemplificaremos dichas operaciones, desde que se constituye la empresa hasta su liquidación, analizando las distintas obligaciones que se dan desde el inicio de la relación de trabajo hasta su fin.

La secuencia que se seguirá en el desarrollo del caso práctico será la siguiente:

Enumeraremos las obligaciones que tiene la empresa ante las distintas autoridades en lo relativo a su inicio, desarrollo y terminación de su objeto con relación a sus operaciones vinculadas a los sueldos y salarios, es decir, se detallarán los trámites a seguir, controles y registros contables a realizar en el mencionado periodo.

Al desarrollar la solución de un caso concreto, mostraremos el llenado de los formatos y escritos respectivos, haciendo algunas sugerencias y recomendaciones al término de cada ejemplo.

En la fase final, mostraremos mediante el registro de asientos de diario y T's de mayor, la afectación contable que se deriva de cada uno de los ejemplos.

5.1 DATOS DEL CASO PRACTICO.

1.- Se constituye la sociedad denominada "SAMUJI, S.A. de C.V." con fecha 1 de enero de 1994. Se pide realizar los trámites necesarios para su inscripción y afiliación ante las dependencias gubernamentales ante las que este obligado hacerlo.

2.- Se nombra administrador único al LAE Obed Garza Treviño, quien actuará como representante legal.

3.- Para iniciar operaciones se contrata al siguiente personal:

Puesto	Nombre	Percepción mensual
Gerente general	Armando López Borjas	N\$ 3'000.00
Secretaria	Patricia Pérez Roa	1'500.00
Vendedor	Juan Acosta Ruíz	1'000.00
Mensajero	Javier Calles Robles	458.10
Tornero	Eloy Rojas Gómez	567.60
Ayudante de tornero	Noé Cruz Acosta	458.10

4.- La empresa establece las siguientes prestaciones que serán generales para todo su personal:

a) Premio por puntualidad de N\$ 50.00 mensuales para quien no tenga un solo retardo en el mes.

b) Premio de asistencia de N\$ 100.00 a quien no tenga ninguna falta en el mes.

c) A mas tardar el 20 de diciembre la empresa otorgará un aguinaldo equivalente a 20 días de sueldo.

d) La empresa tendrá un periodo de vacaciones general en el mes de diciembre de 8 días y otorgará una prima vacacional del 35% sobre el sueldo base.

e) Se constituye un fondo de ahorro en el que se aportará un 13% del importe del salario ordinario del trabajador, participando en la misma proporción el patrón y el empleado.

f) Los trabajadores tendrán derecho a los siguientes vales:

- Despensa	N\$ 100.00 mensuales
- Restaurant	200.00 "
- Gasolina	50.00 "

El costo simbólico de cada concepto de vale será de N\$ 0.10 pesos.

Se pide: Elaborar la documentación respectiva por la contratación de los trabajadores y realizar los trámites necesarios para inscribirlos ante las dependencias oficiales correspondientes.

5.- Elaborar con los datos anteriores las nóminas correspondientes al mes de enero, considerando además lo siguiente:

- El tornero y su ayudante trabajaron 15 horas extras en la segunda semana.

- El ayudante del tornero faltó dos días en la tercera semana.

- Solo el gerente y la secretaria tuvieron derecho al premio de asistencia y esta última, además, el de puntualidad.

- La secretaria laboró 30 horas extras durante la segunda quincena.

- El gerente general laboró 4 domingos en el mes, siendo éstos, días de descanso.

6.- Para efectos del caso práctico, los sueldos normales de los meses de febrero a diciembre, no tienen variación, pagándose además a todos los trabajadores los premios por asistencia y puntualidad.

7.- A partir del primero de febrero el INFONAVIT notifica a la empresa que al Sr. Eloy Rojas Gómez se la deberá efectuar una retención del 19% de su salario para el pago de un crédito que se le concedió para adquirir una vivienda. También la empresa deberá retener la cuota de mantenimiento para la unidad habitacional.

8.- En el mes de diciembre, además de los sueldos ordinarios, la empresa paga el 20 de diciembre los aguinaldos y el 23, las primas vacacionales.

9.- Con los datos anteriores elaborar las declaraciones de impuestos y demás pagos que deba efectuar la empresa, tanto mensuales, bimestrales y anuales relacionadas con los sueldos y salarios.

10.- Calcular la base para la P.T.U.E. y las cantidades a repartir a los trabajadores beneficiados. Cabe señalar que la empresa no tiene la obligación de pagar P.T.U.E. en virtud de que se trata de su primer ejercicio de operaciones, pero lo ejemplificaremos para efectos del caso práctico.

5.2 SOLUCION AL CASO PRACTICO

5.2.1 INSCRIPCION DE LA EMPRESA

1.- La empresa "SAMUJI, S.A. de C.V." después de constituirse deberá efectuar los siguientes trámites:

5.2.1.1. REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES:

Presentar ante la Oficina de Recaudación correspondiente al domicilio de la empresa, por medio del buzón fiscal, el formulario de uso múltiple R-1, teniendo como plazo para ello un mes.

Seguendo el orden numérico marcado en cada recuadro del formulario, éste contendrá los siguientes datos:

- (1) Este cuadro se dejara en blanco por tratarse de un tramite de inscripción.
- (2) Este cuadro se dejara en blanco por tratarse de un tramite de inscripción. Posteriormente la SHCP notificará la clave del RFC.
- (3) Tratándose de personas morales, anotar el nombre de la empresa como está asentado en el acta constitutiva, si se trata de persona física, anotar el nombre completo de la misma forma en que esta asentado en el acta de nacimiento.
- (4) Anotar el domicilio fiscal de la empresa incluyendo el nombre de las calles entre las cuales se encuentra ubicada la misma.
- (5) Anotar la fecha de nacimiento si se trata de persona física, o la fecha de firma de la escritura o documento constitutivo, si se trata de persona moral. Anotar la fecha de inicio de actividades. Anotar la actividad preponderante de la empresa, y la clave correspondiente

de acuerdo al catalogo publicado por la S.H.C.P. vigente. Anotar las claves de obligaciones en el renglón respectivo de inscripción, para efectos de sueldos y salarios tenemos la 160, considerando a la empresa como retenedor.

(6) Los recuadros 6 y 7 se dejaran en blanco por tratarse de aviso de inscripción.

(7) Anotar nombre, clave del R.F.C. y firma del contribuyente o representante legal.

Con éste formulario deberá adjuntarse copia certificada del acta de nacimiento del contribuyente si se trata de persona física, y copia certificada del documento constitutivo si se trata de persona moral.

S.A.N.D. 4 0 10 1 J A 3

ESTADO FEDERAL, MUNICIPIO Y CANTON DE REGISTRO DE CONTRIBUYENTES

DISTRICTO FEDERAL

ESTADO FEDERAL, MUNICIPIO Y CANTON DE REGISTRO DE CONTRIBUYENTES

DISTRICTO FEDERAL

G A R Z I A
 A N A N O S
 S E V E R I A Y G E R O V A
 S O L I D A R I E Z
 D I S T R I T O F E D E R A L

19400101

C.V. Y FAB. DE HERRAMIENTAS INDUSTRIALES
 166 167 201

DESCRIPCION Y CANTIDAD	VALOR	IMPORTE	IMPORTE
1. IMPORTE DE OPERACIONES FISCAL			
2. IMPORTE DE OPERACIONES FISCAL			
3. IMPORTE DE OPERACIONES FISCAL			
4. IMPORTE DE OPERACIONES FISCAL			
5. IMPORTE DE OPERACIONES FISCAL			
6. IMPORTE DE OPERACIONES FISCAL			
7. IMPORTE DE OPERACIONES FISCAL			
8. IMPORTE DE OPERACIONES FISCAL			
9. IMPORTE DE OPERACIONES FISCAL			
10. IMPORTE DE OPERACIONES FISCAL			
11. IMPORTE DE OPERACIONES FISCAL			
12. IMPORTE DE OPERACIONES FISCAL			
13. IMPORTE DE OPERACIONES FISCAL			
14. IMPORTE DE OPERACIONES FISCAL			
15. IMPORTE DE OPERACIONES FISCAL			
16. IMPORTE DE OPERACIONES FISCAL			
17. IMPORTE DE OPERACIONES FISCAL			
18. IMPORTE DE OPERACIONES FISCAL			
19. IMPORTE DE OPERACIONES FISCAL			
20. IMPORTE DE OPERACIONES FISCAL			

SERVICIO
 IMPORTE DE OPERACIONES FISCAL DEFERIDAS
 IMPORTE DE OPERACIONES FISCAL DEFERIDAS
 IMPORTE DE OPERACIONES FISCAL DEFERIDAS

G A R Z I A
 Y R E V I S I O
 O . B . E . D .
 50823N20

FALLA DE ORIGEN

5.2.1.2. REGISTRO PATRONAL EN EL IMSS.

Los formatos a presentar ante el IMSS, son los siguientes:

a) Llenar el formato AFIL-01 de inscripción patronal o de modificación en su registro y contendrá los siguientes datos:

(1) Estos espacios serán utilizados por el IMSS, por lo que deberán dejarse en blanco. En el recuadro correspondiente, el IMSS asignará el número de registro patronal que deberá ser utilizado por la empresa para su identificación ante el Instituto.

(2) Se anotará la clave del R.F.C. que fue asignada por la SHCP.

(3) Se anotará el nombre, razón o denominación del patrón. Este dato deberá tomarse del acta de nacimiento o documento constitutivo según sea el caso de persona física o moral.

(4) En este recuadro se anotará la actividad o giro de la empresa.

(5) Se anotará la clase de riesgo en que el patrón clasifica a su empresa de acuerdo a lo que establece el Artículo 9 del Reglamento respectivo, consultado para ello el catálogo de actividades indicado en el Artículo 13 del reglamento para la clasificación de empresas y determinación de grado de riesgo del seguro de riesgos de trabajo.

(6) Se anotará la fecha en que se inicien actividades con trabajadores a su servicio, no la fecha de inicio de actividades de la empresa, que puede ser diferente.

(7) Domicilio de la empresa.

(8) Marcar con una "X" el recuadro de "Alta Patronal".

(9) Nombre y firma del patrón o representante legal.

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL
 SUBDIRECCION GENERAL DE FIANZAS
 DEPARTAMENTO DE AFILIACION-VIGENCIA DE DERECHOS
AVISO DE INSCRIPCION PATRONAL
 O DE
MODIFICACION EN SU REGISTRO

EXCLUSIVO IMSS	
TIPO DE CAUSA	CLASE TRABAJO
SEXO	ABASTECIMIENTO

NUMERO DE REGISTRO PATRONAL	
(1)	FECHA
REGISTRO PATRONAL DE CONTRATANTES	
(2) SAL-910101-J3	

(3) **SAMAJI, S.A. DE C.V.**
 NOMBRE, DENOMINACION, RAZON SOCIAL DEL PATRON O SUJETO OBLIGADO

(4) **C/V Y FAB. DE HERRAMIENTAS INDUSTRIALES**
 ACTIVIDAD O GRUPO DE LA EMPRESA

(5) **EXCLUSIVO IMSS** (1) (1) (6) **01 01 94**
 FECHA DE LA CAUSA DEL AVISO

(7) **DOMICILIO DEL PATRON**
GALICIA 18 ALAMOS
BENITO JUAREZ D.F. 03400

(8) **IMPORTANTE: LEA LAS INSTRUCCIONES AL REVERSO**

(9) **GARZA TREVINO ORED ADMINISTRADOR UNICO**



LEERSE A MAQUINA O LETRA DE BOLDE

LEERSE A MAQUINA O LETRA DE BOLDE

EXCLUSIVO IMSS: PARA LAS CAUSAS A, B, D, Y E ANOTE LOS DATOS DEL ACTA CONSTITUTIVA O DE OTROS DOCUMENTOS AFINES

INFORMACION ADICIONAL

NO SE HUBIERA NO ACTA NO LIBRO NO FOLIA

IMPRESIONES DE LA PROPIEDAD Y CANTIDAD LIBROS Y FOLIOS DE INSCRIPCION

INSTRUCCIONES PARA EL PATRON

CAUSA A ALTA: PRESENTE LOS AVISOS DE INSCRIPCION DE TODOS SUS TRABAJADORES

CAUSA B REASIGNACION ACTIVIDADES: ANOTE LOS DATOS REGISTRADOS ANTERIORMENTE EN EL ASES PRESENTANDO ADICIONALMENTE LOS AVISOS DE INSCRIPCION DE SUS TRABAJADORES

CAUSA C CAMBIO DE DON O CIRCUNSCRIPCION: ANOTE EL DOMICILIO ANTERIOR Y EN CAMBIO DE CIRCUNSCRIPCION PRESENTE, EN LA NUEVA CIRCUNSCRIPCION, LOS AVISOS CONFORME CAUSA "A" (EXCEPTO D F)

CAUSA D CAMBIO NOMBRE O RAZON: ANOTE EL NOMBRE DE DENOMINACION O RAZON SOCIAL ANTERIOR

CAUSA E SUSTITUCION PATRONAL: ANOTE NOMBRE Y NUMERO DEL REGISTRO DEL PATRON SUSTITUIDO (SOLICITE INFORMACION ADICIONAL)

CAUSA F DUPLICIDAD: ANOTE LOS NOS. DE REGISTRO PATRONAL APLICADOS Y SOLICITE INFORMACION ADICIONAL

CAUSA G BAJA: ANOTE MOTIVO DE LA BAJA

NOTA: PARA LAS CAUSAS A, B, D, Y E ADJARTE COPIA DEL ACTA CONSTITUTIVA DE LA EMPRESA; DEMANDAMIENTOS FOTOCOPIADOS Y COPIA DEL REGISTRO EN LA S.A.C.I. O OTRA DEPENDENCIA QUE AUTORICE EL EJERCICIO; ADJERTE DE LA FORMA SERV-065 (ESTA ULTIMA EXCEPTO EN CAUSA "D"); PARA LA CAUSA C ADJARTE COPIA DEL AVISO DE CAMBIO DE DOMICILIO (E.R.C.P.)

b) Llenar el formato de inscripción de las empresas en el seguro de riesgos de trabajo conforme a lo siguiente:

- (1) Anotar el nombre de la empresa.
- (2) Anotar la delegación correspondiente al domicilio de la empresa.
- (3) Dejar en blanco ya que el IMSS asignará el registro patronal correspondiente.
- (4) Anotar fecha de elaboración.
- (5) Anotar domicilio de la empresa.
- (6) Marcar con una "X" el cuadro "Inicial".
- (7) Marcar con "X" el cuadro que corresponda a la actividad económica de la empresa y anotar en los renglones el giro de la misma.
- (8) Anotar el nombre de las principales materias primas y materiales utilizados por la empresa para la fabricación y/o comercialización de sus productos.
- (9) Anotará las características principales de la maquinaria y equipo con que cuenta la empresa, distinguiendo cada grupo por su nombre genérico, el uso dentro de la empresa o procesos de trabajo, el tipo de energía o combustible y la capacidad o potencia.
- (10) Anotar por grupo de trabajadores, la cantidad de éstos de acuerdo a su oficio u ocupación
- (11) Anotará, con fundamento en el Artículo 11 del Reglamento respectivo, los procesos de trabajo que realiza la empresa, detallando lo siguiente:

- Actividad o actividades a que se dedique.
- Número y tipo de instalaciones, establecimientos, dependencias, unidades y talleres.
- Artículos que fabrica.
- Procesos de trabajo, maquinaria, equipos y herramientas utilizados.
- Bienes y artículos con que comercia o servicios que presta.
- Materias primas y materiales empleados.
- Medios ambientales y sustancias que puedan representar riesgos a los trabajadores.

(12) Señalar conforme a los Artículos 10 y 13 del reglamento respectivo, la clase de riesgo a la que esta sujeta la empresa.

(13) Nombre y firma del patrón o de su representante legal.

INSCRIPCIÓN DE LAS
EMPRESAS EN EL
SEGURO DE RIESGOS
DE TRABAJO

NOMBRE O RAZÓN SOCIAL

(1) SAMUJ, S.A. DE C.V.

REGISTRO(S) PATRONAL(ES)

(3)

DELEGACION

(2) SUBDELEGACION N.º 10
CIPURUBUSCO

COL. SECTOR POPULAR
C. P. 69000

SUBDIRECCION GENERAL TECNICA

JEFATURA DE CLASIFICACION Y DETERMINACION DEL GRADO DE RIESGO DE LAS EMPRESAS

FALLA DE ORIGEN

SE RECIBE DEL PROVEEDOR LA LAMINA Y EL ACERO YA CORTADOS A MEDIDA SEGUN EL PEDIDO, EL AYUDANTE DE TORNERO ACOMODA LAS PIEZAS EN EL ALMACEN, SE PROCESAN LAS PIEZAS DE ACUERDO AL PROYECTO DE PRODUCCION, UTILIZANDO LOS DOS TORNEROS ELECTRICOS Y MANEJANDO PIEZA POR PIEZA; YA PROCESADA LA PIEZA SE COLOCA EN LA MESA DE TRABAJO Y SE REVISA, AFINANDO

LOS DETALLES DEL PROCESO CON HERRAMIENTA PEQUERA COMO LIMAS, MARTILLOS, DESARMADORES HIDRAULICAS, ETC. CUANDO LAS PIEZAS SE ENCUENTRAN TOTALMENTE TERMINADAS SE COLOCAN EN CAJAS PARA SU ENTREGA AL CLIENTE.

EL VENDEDOR LEVANTA PEDIDOS TELEFONICAMENTE O CON VISITAS DIRECTAS AL DOMICILIO DE LOS CLIENTE. EL CLIENTE RECOGE SU MERCANCIA DIRECTAMENTE EN EL ALMACEN.

LA SECRETARIA MECANOGRAFIA LA COTIZACION, EL PEDIDO Y LA FACTURACION.

7.- DE CONFORMIDAD CON LA INFORMACION DECLARADA Y DE LOS ARTICULOS 10° Y 13° DEL REGLAMENTO PARA LA CLASIFICACION DE EMPRESAS Y DETERMINACION DEL GRADO DE RIESGO DEL SEGURO DE RIESGOS DE TRABAJO, MANIFIESTO INCLUIDA A ESTA EMPRESA EN EL GRADO MEDIO DE LA CLASE.

(12)

 I II III IV V

PATRON O SU REPRESENTANTE LEGAL: NOMBRE Y FIRMA

(13) GARZA TREVINO OBED

EL PATRON ESTA OBLIGADO EN TERMINOS DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL Y SUS REGLAMENTOS A DAR AVISO AL INSTITUTO DE CUALQUIER MODIFICACION EN SUS ACTIVIDADES, INSTALACIONES, EQUIPOS, ETC.

B.- PARA USO EXCLUSIVO DEL INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL

RECEPCION HORA Y FECHA	CLASIFICACION DELEGACIONAL			OPINION DE LA SUBDELEGACION		
	CLASE	FRACCION	PRIMA %	CLASE	FRACCION	PRIMA %
	NOMBRE Y FIRMA DEL RESPONSABLE DE CLASIFICACION DE EMPRESAS			NOMBRE Y FIRMA DEL SUBDELEGADO		
	NOMBRE Y FIRMA DEL JEFE DELEGACIONAL DE SERVICIOS TECNICOS			NEGATIVA PATRONAL _____ AUSENCIA PATRONAL _____		
	NOMBRE Y FIRMA DEL DELEGADO			RATIFICACION		
	INSCRIPCION DEL PATRON DE REFERENCIA AL IMSS	DA	MES	AÑO		

5.2.1.3. REGISTRO EMPRESARIAL INFONAVIT.

El formato a utilizar para inscribir a la empresa es el HISR-143, misma que se llenará de la siguiente manera:

(1) El recuadro de la parte superior no deberá ser llenado en virtud de que solo se hará cuando el instituto devuelve a la empresa el acuse de recibo de los datos asentados en el aviso original, para corregir errores o la información no sea completa.

(2) Anotar la clave completa del R.F.C.

(3) Dejar en blanco este recuadro, ya que en el Instituto asignará el número de expediente de INFONAVIT.

(4) Anotar el registro patronal que asignó el IMSS a la empresa.

(5) El giro que deberá anotarse será el que señala la tabla A que aparece al reverso del formato.

(6) Anotar nombre, denominación o razón social de la empresa.

(7) Anotar el domicilio fiscal de la empresa tomando en cuenta la tabla "B" del el reverso del formato para anotar la clave de la entidad federativa correspondiente.

(8) Anotar el número de la O.F.H. correspondiente al domicilio de la empresa.

(9) Anotar la fecha de inicio de actividades en caso de que se trate de persona física, y la fecha en la que se constituyó legalmente la empresa si se trata de persona moral.

(10) Anotar el número de establecimientos, sucursales o agencias con que cuente la empresa, utilizando cuatro dígitos, en caso de no tener establecimientos se anotarán 0000.

(11) Anotar la fecha en que la empresa suspendió definitivamente sus actividades o no esta obligada con el INFONAVIT, por no contar con trabajadores, o suspendió temporalmente la relación de trabajo con todos y cada uno de ellos. Si esto ocurrió anotar una "S" en el cuadro adjunto.

(12) Anotar de acuerdo con la tabla que se encuentra en el reverso del formato, la clave que corresponda a las centrales obreras que pertenezcan la mayoría de sus trabajadores.

(13) Anotar el nombre de las federaciones sindicales principales a las que perteneces sus trabajadores, ò en su caso el nombre completo del sindicato independiente.

(14) Anotar la fecha de elaboración del formato.

(15) Anotar nombre completo, R.F.C. y firma del propietario o representante legal.

5.2.2. INICIO DE LA RELACION LABORAL

Para la solución de los puntos 3 y 4 del caso práctico, la empresa tendrá que realizar los siguientes trámites y elaborar los documentos que a continuación se indican:

5.2.2.1 CONTRATO DE TRABAJO

Ejemplificaremos el llenado de un contrato individual de trabajo, tomando los datos de la secretaria.

MODELO DE CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR TIEMPO INDEFINIDO.

CONTRATO INDIVIDUAL DE TRABAJO POR TIEMPO INDEFINIDO QUE CELEBRAN POR UNA PARTE **SAMUJI, S.A.DE C.V.**, A QUIEN EN LO SUCESIVO SE LE DENOMINARA "EL PATRON" Y POR LA OTRA la señorita **Patricia Pérez Roa**, A QUIEN SE DESIGNARA "EL TRABAJADOR", AL TENOR DE LAS SIGUIENTES:

D E C L A R A C I O N E S :

I. "EL PATRON" declara que:

- a) Es una sociedad constituida conforme a las leyes mexicanas, bajo el número de escritura 2952, otorgada ante la fe del Lic. **Agustín Calderón Esquivel**, Notario Público No 10 del Distrito Federal.
- b) Tener su domicilio en **Galicia No. 18**, Colonia **Alamos**, C.P. **03400**, en esta Ciudad.
- c) Estar representada en este contrato por: **LAE Obed Garza Treviño**
- d) Desea contratar a una persona que ocupe el puesto de **secretaria** y es el motivo determinante de su voluntad que el candidato sea de una moral intachable ya que por las características de la empresa, su organización es estrictamente confidencial.

II.- "EL TRABAJADOR" declara que:

- a) Llamarse como ha quedado escrito.
- b) Es originario de Tlalnepantla, Edo. de México.
- c) Es de Nacionalidad Mexicana.
- d) Tiene 20 años de edad, por haber nacido el 24 de diciembre de 1971
- e) Tiene su domicilio en Av. Javier Rojo Gómez No. 1300, Colonia San Miguel, en la delegación Iztapalapa de esta Ciudad.
- f) Es de sexo femenino.
- g) Conoce el motivo de la estricta confidencialidad de la información a que tenga acceso.

C L A U S U L A S :

PRIMERA: "EL PATRON" contrata los servicios personales del "EL TRABAJADOR" y por tanto, éste se obliga a prestarlos en el puesto de labores relacionadas con el puesto mencionado.

SEGUNDA: "EL TRABAJADOR" deberá prestar sus servicios en el domicilio del "EL PATRON" o en cualquier otro lugar que le sea asignado, por lo que desde ahora expresa su consentimiento para ser removido de lugar de trabajo, horario y turno.

TERCERA: "EL PATRON" queda facultado para señalar y variar el horario de trabajo conforme al cual deba prestar sus servicios "EL TRABAJADOR".

Sin perjuicio de lo anterior y hasta nuevo aviso el horario de labores quedará comprendido de las 9.00 a las 18.00 horas pudiendo salir del lugar de prestación de servicios durante una hora diariamente a efecto de que tome sus descansos y alimentos, el cual no quedará comprendido como parte de la jornada laboral.

CUARTA: Queda prohibido al "TRABAJADOR" laborar tiempo extraordinario sin autorización que por escrito le otorgue "EL PATRON" o sus representantes, en consecuencia, "EL TRABAJADOR" sólo laborará tiempo extraordinario con conocimiento y consentimiento del "PATRON".

QUINTA: "EL PATRON" queda facultado para repartir las horas de trabajo de la semana, a efecto de permitir al "TRABAJADOR" el reposo del sábado en la tarde o cualquier modalidad equivalente.

SEXTA: Igualmente "EL PATRON" queda facultado, conforme a su derecho de administración, para cambiar los sistemas de trabajo y la organización de las labores y en consecuencia "EL TRABAJADOR" quedará obligado a obedecer cualquier orden relacionada directamente con los nuevos sistemas o la nueva organización.

SEPTIMA: Por cada mes de servicios, el salario que percibirá "EL TRABAJADOR" será de N\$ 1'500.00 (Mil quinientos mil nuevos pesos, 00/100 M.N.), en el que queda incluida la parte proporcional del séptimo día y de los descansos obligatorios correspondientes; el que será cubierto quincenalmente los días 15 y los 30.

OCTAVA: "EL TRABAJADOR" tendrá la obligación diaria de checar tarjeta de entrada y salida de labores; firmarla y en el momento de recibir su salario correspondiente firmar un recibo por el monto de éste. En caso de recibir alguna cantidad de dinero extra tendrá que firmar su respectivo recibo.

NOVENA: "EL TRABAJADOR" disfrutará de un día de descanso por cada seis de trabajo, estando facultado "EL PATRON" para variar y fijar el día, señalándose hasta nuevo aviso el domingo.

DECIMA: Cuando las necesidades del "PATRON" lo requieran, "EL TRABAJADOR" estará obligado a laborar el día de descanso semanal u obligatorio, percibiendo además del salario correspondiente al descanso, salario doble por el servicio prestado.

DECIMA PRIMERA: Cuando un día de descanso semanal coincida con uno de descanso obligatorio y "EL TRABAJADOR" no preste sus servicios, percibirá salario sencillo.

DECIMA SEGUNDA: "EL TRABAJADOR" queda obligado a acatar las ordenes que le sean dadas por "EL PATRON" o por los representantes de éste.

DECIMA TERCERA: "EL TRABAJADOR" disfrutará de vacaciones en términos de la Ley Federal del Trabajo, teniendo derecho a una prima vacacional del 35 % y dos días adicionales otorgados por la empresa.

DECIMA CUARTA: "EL TRABAJADOR" recibirá aguinaldo de veinte días de salario por año laborado o su parte proporcional en el caso de que no laborase el año completo.

DECIMA QUINTA: El presente contrato de trabajo, independientemente de que se celebra por un período indefinido, contado a partir de la fecha de celebración del mismo, las partes convienen en que si dentro de los primeros 30 días de inicio de los servicios o la conducta del "TRABAJADOR" no son satisfactorios a juicio del "PATRON", éste podrá dar por terminado el contrato sin responsabilidad de ningún género para él; también, dentro del mismo término, si las condiciones de trabajo no son satisfactorias a juicio del "TRABAJADOR", éste podrá dar por terminado el contrato sin responsabilidad alguna de su parte.

DECIMA SEXTA: El presente contrato obliga a las partes a lo expresamente pactado y a las consecuencias que sean conformes a las normas de trabajo, y la buena fe y a la equidad en los términos del artículo 31 de la Ley Federal del Trabajador, por lo tanto "EL TRABAJADOR" queda obligado a cumplir las estipulaciones que se contienen en este contrato individual, en el Reglamento Interior y en la Ley.

Queda entendido que "EL TRABAJADOR" deberá iniciar sus labores precisamente a la hora señalada en este contrato, por lo que si se presenta con retardo a sus labores deberá dar aviso a la empresa, quedando "EL PATRON" o sus representantes facultados para tomar la falta como justificada o no, según los comprobantes que "EL TRABAJADOR" presente. De cualquier forma "EL PATRON" sólo estará obligado a pagar en proporción al tiempo efectivamente laborado.

DECIMA SEPTIMA: "EL TRABAJADOR" expresamente manifiesta que tiene capacidad y aptitudes suficientes necesarias para prestar sus servicios en la negociación y en el empleo para el cual se le requiere.

DECIMA MOVENA: Lo previsto en este contrato se regirá por las disposiciones del Reglamento Interior y de la Ley Federal del Trabajo, expresando "EL TRABAJADOR", someterse a lo dicho por tales ordenamientos.

VIGESIMA: Respecto a capacitación y adiestramiento de que hablan los artículos 153 "A" y siguientes de la Ley Federal del Trabajo, las

partes aceptan el plan que rige en las empresas, de fecha 2 de enero de 1992, del que también recibe "EL TRABAJADOR" un ejemplar.

VIGESIMA PRIMERA: En términos de lo expuesto en las declaraciones I inciso d) y II inciso g) que anteceden, "EL TRABAJADOR" se obliga a no divulgar a otros trabajadores, empleados o personas ajenas, ni durante la relación de trabajo ni una vez que terminara la misma; la información, documentos en general, políticas, organización, ni sistemas de administración, ya que las mismas son estrictamente confidenciales y están protegidos legalmente bajo Leyes de Propiedad Industrial e Intelectual Mexicanas; en caso de incumplimiento de esta obligación por parte del "TRABAJADOR", sería causa de rescisión, independientemente de la reparación de daños y perjuicios o de la responsabilidad penal procedente.

LEIDO QUE FUE ESTE CONTRATO POR LAS PARTES Y ENTERADAS DEL CONTENIDO Y ALCANCE DEL MISMO, LO FIRMAN DE CONFORMIDAD, CONTENIENDO EL PRESENTE TRES FOJAS UTILES, ESCRITAS POR UNA SOLA DE SUS CARAS, FIRMADO EN DOS TANTOS, UNO PARA CADA PARTE, EN LA CIUDAD DE MEXICO, DISTRITO FEDERAL, EL DIA 2 DEL MES DE enero DE MIL NOVECIENTOS NOVENTA Y CUATRO.

"EL PATRON"

"EL TRABAJADOR"

SR. OBED GAREZ TREVIÑO

SRITA. PATRICIA PEREZ ROA

T E S T I G O S

SR. ARMANDO LOPEZ BORJAS

SR. JUAN ACOSTA RUIZ

DOMICILIO:

DOMICILIO:

Una vez contratado un trabajador se deberán presentar los avisos de registro, afiliación y alta correspondiente ante las distintas autoridades, siendo éstos los siguientes:

5.2.2.2. REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES.

Como se indico en el capítulo anterior, la obligación de inscribir a los trabajadores en el R.F.C. recae en los patrones, quienes darán cumplimiento a dicha obligación al presentar la declaración anual de sueldos, la cual ejemplificaremos posteriormente. El R.F.C. se forma con la inicial del apellido paterno, la primera vocal del mismo, la inicial del apellido materno y la inicial del primer nombre, aclarando que si algún trabajador llevara por primer nombre María o José, se tomará la inicial del segundo nombre. Después se tomarán los 2 dígitos finales del año de nacimiento, los dos dígitos que componen el mes y los dos finales con el día de nacimiento. La homoclave y dígito verificador serán asignados por la S.H.C.P.

Para efectos del caso práctico, supondremos que el ayudante de tornero nació el 28 de noviembre de 1961, su R.F.C. será:
CUAN-611128-***

En las reformas de 1993 el número del RFC será asignado por la SHCP simplemente con registrar al trabajador en el SAR.

3.2.2.3 AFILIACION DEL TRABAJADOR AL IMSS.

Para ejemplificar la inscripción de los trabajadores al IMSS, tomaremos los datos del ayudante de tornero, para lo cual seguiremos el orden numérico señalado para cada recuadro del formato:

(1) En el caso de trabajadores eventuales se anotará la duración del contrato.

(2) Tratándose de la primera inscripción del trabajador en el IMSS, este cuadro se dejará en blanco para que el Instituto asigne el número de afiliación correspondiente. Tratándose de un trabajador ya registrado con anterioridad en el Instituto, aquí se deberá anotar el número de afiliación que tuviera asignado.

El número de afiliación del trabajadores se compone de 10 dígitos y un dígito verificador, y se encuentra en la tarjeta de identificación del asegurado, o en su solicitud de empleo.

(3) Número de registro patronal, es el que aplica el instituto a la empresa y aparece en la tarjeta de identificación patronal.

(4) Nombre completo del trabajador, que iniciará con el apellido paterno, materno y nombre o nombres.

(5) Anotar el R.F.C. del trabajador.

(6) Se anotará el salario diario integrado de acuerdo con lo dispuesto en los artículos 32, 35, 36 y 38 de la LSS, mismos que ya analizamos en el punto 3.2.3.2.1 del Capítulo III de este trabajo.

Como la empresa paga a sus trabajadores prestaciones superiores a las que señala la L.F.T. es decir, 20 días de aguinaldo y 35% de prima de vacaciones, el salario diario se integrará de la siguiente manera:

Al salario del ayudante de tornero que es de N\$ 15.27 deberá incrementarsele la proporción diaria de aguinaldo y prima de vacaciones :

20 días de aguinaldo = N\$ 15.27 X 20 / 365 = N\$ 0.84

35% prima de vacaciones = N\$ 15.27 X 8 X 35% / 365 = 0.12

De tal manera que el salario diario integrado del ayudante de tornero será:

Cuota diaria.....	N\$ 15.27
mas: Parte proporcional diaria de aguinaldo.....	0.84
mas: Parte proporcional diaria de prima de vacaciones...	0.12
	<hr/>
Salario diario integrado.....	16.23
	=====

(7) Se anotará el tipo de salario del trabajador, mismo que puede ser fijo, variable o mixto.

(8) Se anotará la fecha de ingreso al trabajo por parte del trabajador.

(9) Se marcará con una "X" el recuadro que indica sexo del trabajador.

(10) En caso de existir jornadas de trabajo o semana reducida, deberá señalarse en este recuadro.

(11) Anotar la ocupación específica del trabajador, tratando de omitir hasta donde sea posible las palabras "obrero" o "empleado", para que la descripción sea clara.

(12) Anotar la Entidad Federativa y fecha de nacimiento del trabajador.

(13) Anotar los nombres del padre y madre, aún finados, del trabajador, iniciando por el apellido paterno, materno y nombres.

(14) Anotar el domicilio del trabajador.

(15) Anotar nombre, denominación o razón social de la empresa.

(16) Anotar la ubicación del centro de trabajo.

(17) Firma del patrón o de su representante legal, anotando el cargo de este último.

(18) Firma o huella del trabajador.

Es importante recordar que el Instituto da un plazo de 5 días para presentar el aviso de alta del trabajador, pero si durante ese lapso le sucede un percance, la responsabilidad recaerá sobre la empresa, por lo que se recomienda que el aviso se presente, de ser posible, antes de la hora en que inicie sus labores el nuevo trabajador, sobre todo si la función que va a desempeñar está clasificada dentro de las de grado alto de riesgo.

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL
SUBDIRECCION GENERAL DE FINANZAS
SERVICIOS DE AFILIACION Y GENCIA DE DERECHOS
AVISO DE INSCRIPCION
DEL TRABAJADOR

EXCLUSIVO U. M. F. CLAVE DE ARGUMENTO	(2) 79 78 61 2312 4
DURACION DEL CONTRATO FORMALIZACION EVENTUAL URBANO	(3) NUMERO DE REGISTRO PATRONAL Y68 24616 10 6
(1)	

NUMERO DE AFILIACION DEL TRABAJADOR	(2) 79 78 61 2312 4
NUMERO DE REGISTRO PATRONAL	(3) Y68 24616 10 6
REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES	(5) CUAN - 611128 - 812

AFIL-02

(4) ACOSTA CRUZ NOE NOMBRE COMPLETO DEL TRABAJADOR		(5) CUAN - 611128 - 812 REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES	
SALARIO DIARIO INTEGRADO \$ (6) 16.23 SIN CENTAVOS		TIPO DE SALARIO (7) 0 X VARA BLE 1 MIRTO 2	
MONTANTE DE LA CUOTA Mensualidad 11 12 + 18 \$		JORNADA O SEMANA REDUCIDA (10)	
FECHA DE INGRESO AL TRABAJO (8) 01 01 94 MES AÑO		OCUPACION DEL TRABAJADOR (11) AYUDANTE DE TORNERO.	
ESTADO DE ORIGEN (12) EDO. MEX. FECHA DE NACIMIENTO 28 NOV. 1961		 ALTA TRABAJADOR FECHA Y HORA DE RECEPCION DE ESTE AVISO EN EL MES	
NOMBRE DE LA MADRE (13) GUSTAVO ACOSTA SUAREZ			
NOMBRE DE LA MADRE (13) LILIA CRUZ GARCIA			
DOMICILIO DEL TRABAJADOR (14) AV. CHURUBUSCO 69 CALLE Y O MANZANA CUYOACAN D.F. COYOACAN ESTADOS		NUMERO COLONIA O POBLACION 04000	
NOMBRE, DENOMINACION, RAZON SOCIAL DEL PATRON O SUJETO OBLIGADO (15) SAMUI, S.A. DE C.V.			
UBICACION DEL CENTRO DE TRABAJO (16) GALICIA BENITO JUAREZ CALLE Y O MANZANA MUNICIPIO		NUMERO COLONIA O POBLACION 03400	
(17) FIRMA DEL PATRON SUJETO OBLIGADO O SU REPRESENTANTE LEGAL (NOTAR CARGOS) CAPITAN ANIBAL ORIZALES		(18) FIRMA O PUELLA DEL TRABAJADOR EXTENSIONES 1	

LEÑESE A MADUINA O LETRA DE MOLDE

FIRMA DEL PATRON SUJETO OBLIGADO O SU REPRESENTANTE LEGAL (NOTAR CARGOS)
CAPITAN ANIBAL ORIZALES

IMPORTANTE: LEA LAS INSTRUCCIONES AL REVERSO DE ESTE AVISO

5.2.2.4. INSCRIPCION DEL TRABAJADOR AL SAR.

A continuación se describe la manera de llenar el formulario SAR-04-1, el cual tiene como objeto presentar los datos generales del trabajador para la apertura de la Cuenta Individual del Ahorro para el Retiro. El formulario deberá llenarse en original y copia, con máquina de escribir o bien con letra de molde en tinta negra, para ello tomaremos como ejemplo al Tornero y se deberán proporcionar los siguientes datos:

IDENTIFICACION DEL TRABAJADOR.

- (1) Registro Federal de Contribuyentes.
- (2) Número de afiliación al IMSS, dicha clave deberá mostrarse con caracteres alfanuméricos sin espacios ni guiones.
- (3) Número de control interno del banco. Se dejará en blanco éste recuadro ya que en él, la institución de crédito asignará una clave optativa para identificación en sus sistemas.
- (4) Fecha de nacimiento. Deberá mostrarse en caracteres numéricos sin espacios ni guiones, el día, el mes y el año en dos caracteres cada uno, respectivamente.
- (5) Registro y cambios. Se anotará con una "X" según proceda si el trabajador se registra por primera vez al SAR o si se reporta cambio de banco que opera su cuenta, cambio de domicilio y cambio de beneficiarios o a sus proporciones.

(6) Apellido paterno, materno y nombre(s). Se anotarán alineando cada uno a la izquierda con espacios alfabéticos después del último carácter.

(7) Domicilio. Se anotará el domicilio completo del trabajador que está integrado por los campos: Calle, número interior y exterior, colonia, código postal, ciudad o población, delegación o municipio y entidad federativa, los cuales se presentan con caracteres alfanuméricos y alineados a la izquierda, dejando espacios en blanco a la derecha del último carácter, con excepción del código postal.

DATOS DEL BANCO.

(8) Denominación del banco. Se anotará el nombre abreviado del banco que actualmente opera la cuenta del trabajador.

(9) Sucursal. Se anotará el nombre y/o número de la sucursal del banco.

(10) Localidad. En éste campo se anotará la localidad donde se encuentra la sucursal del banco.

(11) Datos del banco. En estos recuadros se anotarán los datos del nuevo banco en donde se manejará la cuenta individual del trabajador en caso de cambio.

DATOS DE LOS BENEFICIARIOS.

(12) Datos de beneficiario(s). Se anotarán los datos del o los beneficiarios del trabajador, mostrando para cada uno, el apellido paterno, materno y nombre(s), así como el porcentaje que el trabajador les otorgue.

(13) Firma del trabajador. En este campo el trabajador deberá plasmar su firma autógrafa o en el caso de que no sepa escribir, su huella digital.

(14) Conocimiento de firma por parte del patrón. En su caso, en éste caso el patrón firma para dar el conocimiento de firma del trabajador cuentahabiente.

(15) Banco. En éste recuadro el personal de la institución de crédito que recibe la aportación, sellará, firmará y anotará la fecha de recepción de la documentación.

A continuación se describe la manera de llenar el formulario SAR-05-1, el cual tiene como objeto presentar los datos generales de los beneficiarios del trabajador establecidos para la Cuenta Individual del Sistema de Ahorro para el Retiro. El formulario deberá llenarse en original y copia, con máquina de escribir o bien con letra de molde con tinta negra.

IDENTIFICACION DEL TRABAJADOR.

(1) Registro Federal de Contribuyentes. Anotar la clave asignada por la S.H.C.P. al darse de alta como contribuyente.

(2) Número de afiliación al IMSS. Anotar la clave asignada por el IMSS al darse de alta por primera vez como derechohabiente.

(3) Número de control interno del banco. Se dejará en blanco, y éste espacio será utilizado por el banco.

(4) Registro y cambio. Se anotará con una letra "X" según sea el caso, si se registra por primera vez el trabajador al SAR o si se reporta cambio de los datos de sus beneficiarios.

(5) Apellido paterno, materno y nombre(s). Se anotará alineados a la izquierda con espacios alfabéticos después del último carácter.

DATOS DEL BENEFICIARIO(S).

(6) Datos del beneficiario(s). Se anotarán los datos del o los beneficiarios del trabajador, mostrando para cada uno, el apellido paterno, materno y nombre(s), así como el porcentaje que el trabajador les otorgue.

(7) Firma del trabajador. El trabajador deberá plasmar su firma autógrafa o su huella digital.

(8) Conocimiento de firma por el patrón. En su caso, la firma del patrón.

(9) Banco. Sello, firma y fecha de recepción por el personal del banco.

SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO
REGISTRO Y ACTUALIZACION DE LOS BENEFICIARIOS DEL TRABAJADOR

SAR - 05 - 1

IDENTIFICACION DEL TRABAJADOR	
(1) REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES NOM. D) 611112198112 (3) NUMERO DE CONTROL INTERNO DEL BANCO (5) APILLO PATRINO, MATERNO, Y NOMBRE (S) A. C. O. S. T. A. C. R. U. Z. N. O. D. E.	NUMERO DE AFILIACION (M) 797216112111214 <input type="checkbox"/> NOVIO <input type="checkbox"/> CAMBIO
DATOS DE BENEFICIARIO (6)	
(6) APILLO PATRINO, MATERNO Y NOMBRE (S) CRUZ GARCIA LILIA	% DE PART. 100
(7) FIRMA DEL TRABAJADOR (8) CONOCIMIENTO DE FIRMA POR EL FABRIL	BANCO FICHA, SELLO Y FIRMA DE LA INSTITUCION QUE RECIBE LOS DOCUMENTOS (9) FICHA DE INSCRIPCION DI 27 MAR 2004

ORIGINAL: BANCO; COPIA: TRABAJADOR

FALLA DE ORIGEN

5.2.3. PROCESO DEL PAGO DE SUELDOS Y SALARIOS

A continuación ejemplificaremos el llenado de una nómina que puede considerarse de aplicación general y que contiene los elementos más importantes que conforman a la misma.

5.2.3.1. NOMINAS

(1) Anotar el nombre de la empresa. Se anotará el nombre de la persona física propietaria del negocio si así se tratara, o la razón social en caso de ser persona moral.

(2) Anotar el periodo del pago. Este puede ser semanal, decenal, quincenal, mensual o por obra determinada.

(3) Anotar la clave del R.F.C. asignada a cada trabajador por la S.H.C.P..

(4) Anotar el nombre completo del trabajador, iniciando por el apellido paterno, materno y nombre(s). Para efectos de control se recomienda que se coloquen en orden alfabético. En caso de que la nómina sea elaborada por computadora, el control del trabajador se podrá llevar de acuerdo a un número de nómina previamente asignado a cada uno de ellos.

(5) Anotar el número de días trabajados efectivamente por el trabajador incluyendo el séptimo día, o su parte proporcional.

(6) En el caso de que el trabajador hubiese laborado tiempo extra, se anotará en éste recuadro el total de horas trabajadas por éste concepto en el periodo de la nómina.

(7) Se anotará el importe por el concepto de la percepción por cuota diaria recibida por el trabajador.

(8) Se anotara el importe de las remuneraciones percibidas por el trabajador por tiempo extraordinario.

(9) En éste cuadro se anotará, en su caso, el importe recibido por los trabajadores por conceptos distintos al de sueldos y salarios por cuota diaria y/o tiempo extra. Se recomienda que en lo que es una nomina normal sólo se incluyan los importes por los pagos de sueldos ordinarios y tiempo extra y los demás conceptos como pueden ser primas vacacionales, aguinaldos, gratificaciones, indemnizaciones y otras prestaciones en efectivo, cuando se paguen, se elaboren recibos individuales para cada percepción.

(10) Se anotará el importe total de las percepciones obtenidas por el trabajador en el periodo de la nómina.

(11) En este cuadro se anotará el importe de la retención que la empresa deberá efectuar al trabajador en los términos de los Art. 80 y 80 A de la LISR.

(12) En este cuadro se anotará el monto de la cuota obrera que el patrón debe efectuar a sus trabajadores.

(13) En este cuadro se anotará el importe de las demás deducciones que el patrón efectúe a un trabajador, mismas que podrán ser entre otras las siguientes: retención de descuentos para pagos al FONACOT, retención para pagos de adeudos al INFONAVIT, retención para pagos de

prestamos hechos por la empresa al trabajador y otros de naturaleza análoga.

(14) Se anotará la suma de las distintas deducciones que el patrón efectúe al trabajador a su salario.

(15) Se anotará el importe del pago neto a recibir por parte de los trabajadores, mismo que resultará al restar al total de ingresos el importe total de deducciones.

(16) La nómina deberá ser firmada por cada trabajador al momento en que éste recibe su sueldo.

(17) Anotar el RFC de la empresa

(18) Con el propósito de deslindar responsabilidades, es importante que las distintas personas que participan en el proceso de elaboración, cálculo y pago de las nóminas, estampen su rúbrica para efectos de control interno.

(19) Para efectos de control del pago de las nóminas es recomendable anotar el número de cheque con que ésta fue pagada o en su defecto, señalar si fue en efectivo u otro medio.

NOMINA DE SUELDOS

NOMBRE DE LA EMPRESA

(1)

PERIODO

DEL (2)

NO DE REGISTRO REG DE CAUSANTES	NOMBRE	TIEMPO LABORADO		CANTIDAD DE HORAS	INGRESOS			TOTAL	DEDUCCIONES			PAGO NETO		
		DÍAS TRAB.	HORAS		NORMALES	EXTRAS	OTRAS RENTAS		TOTAL	PREVIDENTE SOCIAL	OTRAS RENTAS		TOTAL	
			NORMALES											EXTRAS
(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)		
1														
2														
3														
4														
5														
6														
7														
8														
9														
10														
11														
12														
13														
14														
15														
16														
17														
18														
19														
20														
TOTALES														

REG. PAGO DE CAUSANTES DE LA DIA	FECHA PAGO	REVISADO POR	AUTORIZADO POR	REG. PERSONAL DE PREVISIONES	PAGAJA CON
(17)	(18)	(18)	(18)	(18)	(19)



SARAJI, S.A. DE C.V.				NOMINA DE SUELDOS				SEMANA DEL 3 AL 7 DE ENERO DE 1984								
REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES	NOMBRE	TIEMPO LABORADO		EXTRA	COTA O DIA U/HORA	INGRESOS				DEDUCCIONES			PAGO NETO			
		DIAS TRAB	HORAS NORMAL			NORMALES	EXTRAS	CL	OTROS	TOTAL	IMP	MSS		CL	OTROS	TOTAL
CUAN811128-BQ	CRUZ ACOSTA NOE	8	48		18.27	105.88		CG	12.29	118.17			FA	13.90	13.90	101.28
ROGE-55014-SPF	ROJAS GOMEZ ELOY	8	48		18.82	132.44		CG	10.78	143.22		7.25	FA	17.22	24.47	118.75
	TOTAL					238.33		CG	23.07	262.40		7.25	FA	31.12	48.37	224.03
R.F.C. DE LA CIA: SAM820101-J43		HECHA POR: PFR			REVISADA POR: ALB				AUTORIZADA POR: ALB			PAGADA CON CH				

SARAJI, S.A. DE C.V.				NOMINA DE SUELDOS				SEMANA DEL 8 AL 14 DE ENERO DE 1984								
REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES	NOMBRE	TIEMPO LABORADO		EXTRA	COTA O DIA U/HORA	INGRESOS				DEDUCCIONES			PAGO NETO			
		DIAS TRAB	HORAS NORMAL			NORMALES	EXTRAS	CL	OTROS	TOTAL	IMP	MSS		CL	OTROS	TOTAL
CUAN811128-BQ	CRUZ ACOSTA NOE	8	48	15	18.27	120.87	65.78	CG	9.78	130.65			FA	13.90	13.90	117.75
ROGE-55014-SPF	ROJAS GOMEZ ELOY	8	48	15	18.82	132.44	55.95	CG	5.00	222.18			FA	17.22	17.22	205.27
	TOTAL					253.32	121.73	CG	14.78	402.83	0.00	0.00	FA	31.12	31.12	376.81
R.F.C. DE LA CIA: SAM820101-J43		HECHA POR: PFR			REVISADA POR: ALB				AUTORIZADA POR: ALB			PAGADA CON CH				

SARAJI, S.A. DE C.V.				NOMINA DE SUELDOS				SEMANA DEL 15 AL 21 DE ENERO DE 1984								
REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES	NOMBRE	TIEMPO LABORADO		EXTRA	COTA O DIA U/HORA	INGRESOS				DEDUCCIONES			PAGO NETO			
		DIAS TRAB	HORAS NORMAL			NORMALES	EXTRAS	CL	OTROS	TOTAL	IMP	MSS		CL	OTROS	TOTAL
CUAN811128-BQ	CRUZ ACOSTA NOE	4	32		18.27	71.28		CG	8.20	79.48			FA	9.28	9.28	70.20
ROGE-55014-SPF	ROJAS GOMEZ ELOY	8	48		18.82	132.44		CG	10.78	143.22		7.25	FA	17.22	24.47	118.75
	TOTAL					203.72		CG	18.98	222.84	0.00	7.25	FA	26.48	33.75	188.95
R.F.C. DE LA CIA: SAM820101-J43		HECHA POR: PFR			REVISADA POR: ALB				AUTORIZADA POR: ALB			PAGADA CON CH				

SARAJI, S.A. DE C.V.				NOMINA DE SUELDOS				SEMANA DEL 22 AL 28 DE ENERO DE 1984								
REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES	NOMBRE	TIEMPO LABORADO		EXTRA	COTA O DIA U/HORA	INGRESOS				DEDUCCIONES			PAGO NETO			
		DIAS TRAB	HORAS NORMAL			NORMALES	EXTRAS	CL	OTROS	TOTAL	IMP	MSS		CL	OTROS	TOTAL
CUAN811128-BQ	CRUZ ACOSTA NOE	8	48		18.27	106.59		CG	12.29	118.18			FA	13.93	14.00	105.18
ROGE-55014-SPF	ROJAS GOMEZ ELOY	8	48		18.82	132.44		CG	10.78	143.22		7.25	FA	17.22	24.97	118.88
	TOTAL					239.03		CG	23.07	262.40	0.00	7.25	FA	31.12	39.97	222.83
R.F.C. DE LA CIA: SAM820101-J43		HECHA POR: PFR			REVISADA POR: ALB				AUTORIZADA POR: ALB			PAGADA CON CH				

FALLA DE ORIGEN

TABLA 5.A DE CV		MENSUAL DE INGRESOS				MENSUAL DE DEDUCCIONES							PAGO		
REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES	NOMBRE	TIEMPO LABORADO		EXTRA	CANTIDAD O DIA UNIDAD	INGRESOS				TOTAL	DEDUCCIONES				NETO
		DIAS TRAB.	HORAS NORMALES			RENTAS	ESTRUC.	CL.	OTROS		IMP.	IMP.	CL.	OTROS	
040611128-82	CRUZ ACOSTA ROE	8	48		19.27	183.29		CS	12.25	119.98		FA	12.25	13.72	158.26
0005-86814-896	ROJAS GOMEZ ELOY	8	48		18.82	172.46		CS	18.70	145.23	7.25	FA	17.22	28.42	82.86
TOTAL						355.75		CS	31.95	352.80	0.00	7.25	31.12	61.42	307.54
R.F.C. DE LA CA: SAC-82011-3-3		HECHA POR: PFR			REVISADA POR: A.L.B.				AUTORIZADA POR: A.L.B.				PAGADA CON: CH		

TABLA 5.A DE CV		MENSUAL DE INGRESOS				MENSUAL DE DEDUCCIONES							PAGO		
REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES	NOMBRE	TIEMPO LABORADO		EXTRA	CANTIDAD O DIA UNIDAD	INGRESOS				TOTAL	DEDUCCIONES				NETO
		DIAS TRAB.	HORAS NORMALES			RENTAS	ESTRUC.	CL.	OTROS		IMP.	IMP.	CL.	OTROS	
040611128-82	CRUZ ACOSTA ROE	8	48		19.27	183.29		CS	12.25	119.10		FA	11.80	13.58	168.29
0005-86814-896	ROJAS GOMEZ ELOY	8	48		18.82	172.46		CS	18.70	143.22	7.25	FA	17.22	28.48	82.86
TOTAL						355.75		CS	31.95	352.46	0.00	7.25	31.19	61.06	307.54
R.F.C. DE LA CA: SAA-82011-3-3		HECHA POR: PFR			REVISADA POR: A.L.B.				AUTORIZADA POR: A.L.B.				PAGADA CON: CH		

TABLA 5.A DE CV		MENSUAL DE INGRESOS				MENSUAL DE DEDUCCIONES							PAGO		
REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES	NOMBRE	TIEMPO LABORADO		EXTRA	CANTIDAD O DIA UNIDAD	INGRESOS				TOTAL	DEDUCCIONES				NETO
		DIAS TRAB.	HORAS NORMALES			RENTAS	ESTRUC.	CL.	OTROS		IMP.	IMP.	CL.	OTROS	
040611128-82	CRUZ ACOSTA ROE	8	48		19.27	183.80		CS	12.25	119.15		FA	11.80	13.87	168.30
0005-86814-896	ROJAS GOMEZ ELOY	8	48		18.82	172.46		CS	18.70	143.22	7.25	FA	17.22	28.48	82.86
TOTAL						356.26		CS	31.95	352.49	0.00	7.25	31.12	61.06	307.54
R.F.C. DE LA CA: SAA-82011-3-3		HECHA POR: PFR			REVISADA POR: A.L.B.				AUTORIZADA POR: A.L.B.				PAGADA CON: CH		

TABLA 5.A DE CV		MENSUAL DE INGRESOS				MENSUAL DE DEDUCCIONES							PAGO		
REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES	NOMBRE	TIEMPO LABORADO		EXTRA	CANTIDAD O DIA UNIDAD	INGRESOS				TOTAL	DEDUCCIONES				NETO
		DIAS TRAB.	HORAS NORMALES			RENTAS	ESTRUC.	CL.	OTROS		IMP.	IMP.	CL.	OTROS	
040611128-82	CRUZ ACOSTA ROE	8	48		19.27	193.58		CS	12.25	189.50	0.00	FA	13.70	14.87	243.28
0005-86814-896	ROJAS GOMEZ ELOY	8	48		18.82	172.46		CS	18.70	202.46	6.45	7.25	17.22	28.42	228.83
TOTAL						366.04		CS	31.95	392.00	6.45	7.25	31.12	76.14	476.14
R.F.C. DE LA CA: SAA-82011-3-3		HECHA POR: PFR			REVISADA POR: A.L.B.				AUTORIZADA POR: A.L.B.				PAGADA CON: CH		

FALLA DE ORIGEN

SAMUJI, S.A. DE C.V.		NOMINA DE AGUINALDOS										AÑO 1994				
REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES	NOMBRE	GRATIFICACION ANUAL	EXTRA	CUOTA O DIA U HORA	INGRESOS					DEDUCCIONES					PAGO NETO	
					NORMALES	EXTRAS	ICL	OTROS	TOTAL	ISPT	IMES	ICL	OTROS	TOTAL		
CUAN-611123-BI2	CRUZ ACOSTA NOE	20 DIAS		15.27	305.40					305.40					0.00	305.40
ROGE-550414-5P9	ROJAS GOMEZ ELOY	20 DIAS		18.92	378.40					378.40					0.00	378.40
	TOTAL				683.80		CS	0.00		653.50					0.00	653.50
R.F.C. DE LA CIA: SAM-920101-JA3		HECHA POR: PPR		REVISADA POR: A.L.B.					AUTORIZADA POR: A.L.B.		PAGADA CON: CH.					

SAMUJI, S.A. DE C.V.		NOMINA DE PRIMA VACACIONAL										AÑO 1994				
REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES	NOMBRE	PRIMA VACACIONAL	EXTRA	CUOTA O DIA U HORA	INGRESOS					DEDUCCIONES					PAGO NETO	
					NORMALES	EXTRAS	ICL	OTROS	TOTAL	ISPT	IMES	ICL	OTROS	TOTAL		
CUAN-611126-BI2	CRUZ ACOSTA NOE				42.76					42.76					0.00	42.76
ROGE-550414-5P9	ROJAS GOMEZ ELOY				52.58					52.58					0.00	52.58
	TOTAL				95.74			0.00		95.74					0.00	95.74
R.F.C. DE LA CIA: SAM-920101-JA3		HECHA POR: PPR		REVISADA POR: A.L.B.					AUTORIZADA POR: A.L.B.		PAGADA CON: CH.					

SAMUJ, S.A. DE C.V.

NOMINA DE SUELDOS

QUINCENA DEL 1 AL 15 DE ENERO DE 1994

REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES	NOMBRE	TIEMPO LABORADO		EXTRA	CUOTA O DIA U HORA	INGRESOS				DEDUCCIONES				PAGO NETO		
		DIAS TRAB.	HORAS NORMAL			NORMALES	EXTRAS	CL	OTROS	TOTAL	ISPT	IMSS	CL		OTROS	TOTAL
AORJ-570508-GA3	ACOSTA RUIZ JUAN	15				500.00		CS	2.80	502.80		27.28	FA	25.00	92.36	410.50
CARJ-721101-ZP5	CALLES ROBLES JAVIER	15				229.05		CS	28.85	255.90			FA	29.78	29.73	225.12
LOBA-431206-BH6	LOPEZ BORJAS ARMANDO	15				1,500.00		CS		1,500.00	162.73	82.08	FA	115.00	439.81	1,050.19
PERP-710530-KL1	PEREZ ROA PATRICIA	15				750.00		CS		750.00	25.91	41.04	FA	07.50	154.45	585.55
	TOTAL					2,979.05		CS	29.81	3,008.86	168.64	150.48	FA	317.23	720.40	2,282.46
R.F.C. DE LA CIA.: SAM-920101-JA3		HECHA POR: PPR			REVISADA POR: A.L.B.				AUTORIZADA POR: A.L.B.			PAGADA CON: CH.				

SAMUJ, S.A. DE C.V.

NOMINA DE SUELDOS

QUINCENA DEL 16 AL 31 DE ENERO DE 1994

REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES	NOMBRE	TIEMPO LABORADO		EXTRA	CUOTA O DIA U HORA	INGRESOS				DEDUCCIONES				PAGO NETO		
		DIAS TRAB.	HORAS NORMAL			NORMALES	EXTRAS	CL	OTROS	TOTAL	ISPT	IMSS	CL		OTROS	TOTAL
AORJ-570503-GA3	ACOSTA RUIZ JUAN	15				500.00		CS	2.98	502.98		27.38	VA, FA	9.10 85.00	92.48	410.50
CARJ-721101-ZP5	CALLES ROBLES JAVIER	15				229.05		CS	28.85	255.90			VA, FA	0.10 29.78	29.88	225.02
LOBA-431206-BH3	LOPEZ BORJAS ARMANDO	15				1,500.00	400.00	CS PA		2,000.00	255.74	82.08	VA, FA	0.10 180.00	532.92	1,467.08
PERP-710530-KL1	PEREZ ROA PATRICIA	15				750.00	450.00	CS PA		1,350.00	63.01	41.04	VA, FA	0.10 67.50	231.55	1,118.35
	TOTAL					2,979.05	850.00	PP CS PA		4,108.86	348.75	150.48	VA, FA	0.40 337.23	888.91	3,221.95
R.F.C. DE LA CIA.: SAM-920101-JA3		HECHA POR: PPR			REVISADA POR: A.L.B.				AUTORIZADA POR: A.L.B.			PAGADA CON: CH.				

SAMUJ, S.A. DE C.V.

NOMINA DE SUELDOS

QUINCENA DEL 1 AL 15 DE FEBRERO DE 1994

REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES	NOMBRE	TIEMPO LABORADO		EXTRA	CUOTA O DÍA U. HORA	INGRESOS				DEDUCCIONES				PAGO NETO		
		DÍAS TRAB.	HORAS NORMAL			NORMALES	EXTRAS	CL	OTROS	TOTAL	ISPT	IMSS	CL		OTROS	TOTAL
AORJ-570508-GA3	ACOSTA RUIZ JUAN	15				500.00		CS	2.95	502.95		27.39	FA	55.20	92.38	410.50
CARJ-721101-2P5	CALLES ROBLES JAVIER	15				229.05		CS	25.85	255.90			FA	29.78	29.78	229.12
LOBA-431208-3H6	LOPEZ BORJAS ARMANDO	15				1,500.00		CS		1,500.00	152.73	52.03	FA	165.00	439.81	1,060.19
PERP-710530-KL1	PEREZ ROA PATRICIA	15				750.00		CS		750.00	25.91	41.04	FA	67.50	164.45	585.55
	TOTAL					2,978.05		CS	29.81	3,008.85	168.64	150.48	FA	337.20	725.40	2,282.46
R.F.C. DE LA CIA: SAM-920101-JA3		HECHA POR: PPR			REVISADA POR: A.L.B.			AUTORIZADA POR: A.L.B.			PAGADA CON CH					

SAMUJ, S.A. DE C.V.

NOMINA DE SUELDOS

QUINCENA DEL 15 AL 29 DE FEBRERO DE 1994

REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES	NOMBRE	TIEMPO LABORADO		EXTRA	CUOTA O DÍA U. HORA	INGRESOS				DEDUCCIONES				PAGO NETO		
		DÍAS TRAB.	HORAS NORMAL			NORMALES	EXTRAS	CL	OTROS	TOTAL	ISPT	IMSS	CL		OTROS	TOTAL
AORJ-570508-GA3	ACOSTA RUIZ JUAN	15				500.00		PP CS FA	50.00 100.00	650.00	14.57	27.39	VA FA	0.10 65.30	107.05	542.97
CARJ-721101-2P5	CALLES ROBLES JAVIER	15				229.05		PP CS PA	50.00 17.84 100.00	396.89			VA FA	0.10 29.78	29.88	367.01
LOBA-431208-3H6	LOPEZ BORJAS ARMANDO	15				1,500.00		PP CS FA	50.00 100.00	1,650.00	160.14	82.02	VA FA	0.10 195.30	487.32	1,162.68
PERP-710530-KL1	PEREZ ROA PATRICIA	15				750.00		PP CS PA	50.00 100.00	900.00	20.37	41.04	VA FA	0.10 97.50	159.01	740.99
	TOTAL					2,978.05		PP CS PA	200.00 17.84 430.00	3,558.29	225.03	150.48	VA FA	0.40 337.28	783.24	2,833.65
R.F.C. DE LA CIA: SAM-920101-JA3		HECHA POR: PPR			REVISADA POR: A.L.B.			AUTORIZADA POR: A.L.B.			PAGADA CON CH					

SAMUJ, S.A. DE C.V.

NOMINA DE AGUINALDOS

AÑO 1994

REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES	NOMBRE	GRATIFICACION ANUAL	EXTRA	CUOTA O DIA U HORA	INGRESOS					DEDUCCIONES					PAGO NETO	
					NORMALES	EXTRAS	CL	OTROS	TOTAL	ISPT	IGSS	CL	OTROS	TOTAL		
AORJ-570508-GA3	ACOSTA RUIZ JUAN	20 DIAS			686.67					686.67	7.32				7.32	650.35
CARJ-721101-ZP5	CALLES ROBLES JAVIER	20 DIAS			305.40					305.40					0.00	305.40
LOBA-431208-BH6	LOPEZ BORJAS ARMANDO	20 DIAS			2,000.00					2,000.00	67.14				67.14	1,932.86
PERP-710530-KL1	PEREZ ROA PATRICIA	20 DIAS			1,600.00					1,600.00	27.32				27.32	972.68
	TOTAL				3,972.07			0.00		3,972.07	101.78				101.78	3,870.29
R.F.C. DE LA CIA. SAM-929101-JA3		HECHA POR: PPR		REVISADA POR: A.L.B.					AUTORIZADA POR: A.L.B.		PAGADA CON: CH					

NOMINA DE PRIMA VACACIONAL

AÑO 1994

REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES	NOMBRE	GRATIFICACION ANUAL	EXTRA	CUOTA O DIA U HORA	INGRESOS					DEDUCCIONES					PAGO NETO	
					NORMALES	EXTRAS	CL	OTROS	TOTAL	ISPT	IGSS	CL	OTROS	TOTAL		
AORJ-570508-GA3	ACOSTA RUIZ JUAN				93.33					93.33					0.00	93.33
CARJ-721101-ZP5	CALLES ROBLES JAVIER				42.76					42.76					0.00	42.76
LOBA-431208-BH6	LOPEZ BORJAS ARMANDO	20 DIAS			600.00					600.00	17.07				17.07	582.93
PERP-710530-KL1	PEREZ ROA PATRICIA	20 DIAS			140.00					140.00					0.00	140.00
	TOTAL				876.09			PP CS PA	0.00	876.09	17.07				17.07	659.02
R.F.C. DE LA CIA. SAM-920101-JA3		HECHA POR: PPR		REVISADA POR: A.L.B.					AUTORIZADA POR: A.L.B.		PAGADA CON: CH					

5.2.3.2. RECIBO DE NOMINA

A continuación ejemplificamos sus elementos mas importantes:

- (1) Anotar la fecha del pago.
- (2) Anotar nombre completo del empleado.
- (3) Señalar el periodo del pago (semanal, decenal, quincenal, etc.)
- (4) Anotar de que día a que días abarca la nómina.
- (5) Anotar el importe del sueldo normal por cuota diaria.
- (6) Anotar el número de días efectivamente laborados por el trabajador.
- (7) Anotar el importe total del salario ordinario percibido por el trabajador durante el periodo en cuestión.
- (8) En caso de haber laborado tiempo extra, anotar el número de horas trabajadas durante el periodo en cuestión.
- (9) Anotar el importe de la percepción por tiempo extra.
- (10) En caso de que el trabajador perciba otros ingresos, anotar el concepto de los mismos.
- (11) Anotar el importe de los otros ingresos.
- (12) Anotar la suma de los ingresos totales.
- (13) Anotar el importe de la retención del ISR
- (14) Anotar el importe de la cuota obrera al IMSS retenida por el patrón.

- (15) Anotar el importe de otras deducciones.
- (16) Anotar el importe total de las deducciones.
- (17) Anotar el importe de la percepción neta recibida por el trabajador.
- (18) Anotar el nombre de la empresa.
- (19) Recabar la firma del trabajador en el momento en que éste recibe el pago de su sueldo.

RECIBO DE NOMINA		FECHA 15-FEBRO-1991	
(2) ADISTA RUIZ JPH			
(3) SUELDO CORRESPONDIENTE A SEMANA DEL 15/01/91		(4) DE	AL
		01-01-91	15-01-91

INGRESOS			
DESCRIPCIÓN	CANTIDAD	UNIDAD	IMPORTE
(5) SALARIO	33.33	(6) 15 HORAS	(7) 500.00
(8) OTROS		HORAS	(9)
(10) CREDITO AL SALARIO			(11) 2.95
TOTAL DE INGRESOS			(12) 502.95

DEDUCCIONES	
DESCRIPCIÓN	IMPORTE
(13) IMPUESTOS Y RETENIDAS	0.00
(14) CUOTA VIGOS	27.35
(15) FONDOS APORTADOS	65.00
(16) 92.35	
NETO RECIBIDO	(17) 410.60

RECIBI DE:	
NOMBRE DE LA EMPRESA	
(18)	SAMOL S.A. DE C.V.
LA CANTIDAD APORTADA EN ESTE RECIBO EN PAGO DE SU SUELDO, ADEMAS CERTIFICADO SIENDO SE VE ADEUDADO A LA FECHA CANTIDAD ALGUNAS POR VAGUEN CONCEPTO	
(19)	_____
FIRMA DEL EMPLEADO	

CARRASCO - (1) PAGO PERSONAL, BLANCA - (2) EMPLEADO

5.2.3.3 DEDUCCIONES A SUELDOS ORDINARIOS Y TIEMPO EXTRA

5.2.3.3.1. IMPUESTO SOBRE LA RENTA

Para explicar en forma más clara la manera de efectuar las retenciones por concepto de ISR a los sueldos y salarios, haremos los cálculos de las mismas en forma separada por cada tipo de percepción.

SUELDOS ORDINARIOS.

Calculo de la retención del Gerente General, quién percibe un sueldo ordinario quincenal de N\$ 1,500.00.

En primer término aplicaremos lo dispuesto en los artículos 80, 80-A y 80-B directamente, utilizando la tarifa actualizada para el primer trimestre de 1994.

DETERMINACION DEL IMPUESTO.

- El sueldo quincenal lo multiplicamos por dos para que nos dé el importe del sueldo mensual, en éste caso sería N\$ 3,000.00.

- Ubicamos esta cantidad entre la columna del límite inferior y límite superior.

-Restamos al límite inferior que en este caso es N\$ 2,512.94 los N\$ 3,000.00 de sueldo quedando la cantidad de N\$ 487.06.

- Los N\$ 487.06 se multiplican por el porcentaje señalado en la tarifa para aplicarse sobre el excedente del límite inferior, resultándonos $N\$ 487.06 \times 33\% = N\$ 160.73$ a esta cantidad se le conoce como el impuesto marginal.

- Al impuesto marginal de N\$ 160.73 se le suma la cuota fija de N\$ 432.39 dando como resultado el impuesto total causado de N\$ 593.12.

DETERMINACION DEL SUBSIDIO

Para efecto de este ejemplo supondremos que la empresa tuvo una proporción de 0.90 de subsidio acreditable y por lo tanto el monto del subsidio para un sueldo mensual de N\$ 3,000.00 se calcularía de la siguiente forma:

- Al impuesto marginal obtenido en el cálculo del impuesto, conforme el procedimiento arriba detallado, se le aplicará el porcentaje de subsidio señalado en la tabla, que para efectos de este ejemplo sería del 40%.

$$\text{N\$ } 160.73 \times 40\% = \text{N\$ } 64.17$$

- A la cantidad obtenida de N\$ 64.17 se le adiciona la cuota fija de la tabla que en este caso es la cantidad de N\$ 216.18, lo que nos da un subsidio de N\$ 280.35.

De la interpretación de lo dispuesto en el artículo 80-A de la LISR referente a la determinación del monto del subsidio acreditable, se deriva la siguiente fórmula:

$$SA = S - (S \times 2 (1-P))$$

Donde:

SA = subsidio acreditable contra impuesto.

S = subsidio obtenido mediante tabla.

P = proporción de subsidio acreditable.

Siguiendo con nuestro ejemplo, sustituimos valores en fórmula:

$$SA = 280.35 - (280.35 \times 2 (1 - 0.90))$$

$$SA = 280.35 - (280.35 \times .20)$$

$$SA = 280.35 - 56.07$$

$$SA = 224.28$$

Por lo tanto, subsidio acreditable contra el impuesto, será la cantidad de N\$ 224.28.

DETERMINACION DEL CREDITO AL SALARIO.

Según la tabla del artículo 80-B para los salarios superiores a N\$ 1,735.25 se tendrá un crédito al salario mensual de N\$ 43.38.

DETERMINACION DEL IMPUESTO NETO A RETENER.

- Impuesto determinado conforme a tarifa del artículo 80	N\$ 593.12
- Menos subsidio acreditable	224.28
- Menos crédito al salario mensual	43.38
	<hr/>
Impuesto mensual neto	N\$ 325.46 =====

- Este resultado se divide entre dos y nos resulta la cantidad a retener a la quincena, que sería N\$ 162.73.

Nota: La ley también nos da la opción de calcular el impuesto aplicando estas tarifas y tablas el sueldo equivalente a 30.4 días en un mes.

Aplicando lo dispuesto en la regla 116 de la resolución miscelánea del 31 de marzo de 1992, en su primera parte, y conforme a las

tarifas del anexo 22 fracc. II-Bis. de dicha resolución, tendríamos lo siguiente respecto al ejemplo que venimos tratando.

-Se busca en el anexo 22-II Bis. de la resolución miscelánea la tarifa actualizada para las empresas que tienen una proporción de subsidio acreditable de 0.90

- Se ubica la cantidad de N\$ 3,000.00 entre los límites y se obtiene una diferencia de N\$ 487.06 entre el ingreso y el límite inferior de la tarifa.

- Los N\$ 487.06 se multiplican por 22.4% obteniendo un impuesto de N\$ 109.10, que adicionado a la cuota fija de N\$ 262.15 nos resulta un impuesto neto de N\$ 371.25.

- A la cantidad de N\$ 371.25 se le restan N\$ 43.38 por concepto del crédito al salario mensual y nos resulta un impuesto mensual a retener de N\$ 327.87.

- Esta cantidad dividida entre dos nos da la retención quincenal de N\$ 163.94.

DETERMINACION DEL CREDITO AL SALARIO EN EFECTIVO

Para determinar como se calcula el crédito al salario en efectivo para un trabajador al cual no se le retiene impuesto, ejemplificaremos lo que sucede al efectuar los mismos cálculos anteriores con un trabajador de salario mínimo mensual, que es de NS 458.10.

- Impuesto determinado (Tarifa Art. 80)	N\$ 37.34
- Subsidio acreditable (Tabla Art. 80A)	14.94
Impuesto Causado	----- 22.40
- Crédito al salario (Tabla Art. 80B)	73.29
- Crédito en efectivo (Pagar al trabajador)	----- N\$ 50.89 =====

Como se podrá apreciar en estos ejemplos, cuando al ISR causado después del subsidio se le resta el crédito al salario correspondiente y el resultado es negativo, la cantidad resultante será un crédito en efectivo que deberá pagarse al trabajador; si el resultado es positivo, el mismo será la cantidad a retener al trabajador.

TIEMPO EXTRAORDINARIO.

Las retenciones por remuneraciones extraordinarias las analizaremos de dos formas; las obtenidas por trabajadores de salario mínimo y las cobradas por quienes perciben ingresos superiores al SMG.

El ayudante de tornero que percibe el salario mínimo general, en una semana trabajó 15 horas extras. El calculo de retenciones por ese concepto sería el siguiente:

Salario mínimo general semanal	N\$ 15.27 x 7	N\$ 106.89
Tiempo extraordinario exento	9 Horas x 1.91 x 2	34.38
Tiempo extraordinario gravado	6 horas x 1.91 x 3	34.38
Total de percepciones		----- 175.65

El salario gravado sería la suma del salario ordinario más el tiempo extraordinario gravado e importa N\$ 141.27. Por lo tanto a esta cantidad le aplicamos la tarifa del artículo 80 y 80 A para el subsidio acreditable.

Para la aplicación de este ejemplo se utilizara la tarifa actualizada para el primer trimestre de 1994 publicada para cálculos semanales, entonces tenemos lo siguiente:

DETERMINACION DEL IMPUESTO.

Base gravable	N\$ 141.27
menos	
Límite inferior	27.89
Excedente del límite inferior	113.38
% para aplicarse sobre excedente	x 10%
Impuesto marginal	11.34
más	
Cuota fija	0.85
Impuesto determinado	12.19
	=====

DETERMINACION DEL SUBSIDIO

Impuesto marginal	N\$ 11.34
% de subsidio sobre impuesto marginal	x 50%
	5.67
Cuota fija subsidio	0.43
Subsidio	6.10
	=====

DETERMINACION DEL SUBSIDIO ACREDITABLE

Suponiendo que la proporción el subsidio acreditable de la empresa es del 0.90 .

Subsidio N\$ 6.10

menos:

Subsidio N\$ 6.10

x 2

12.20

1 - proporción = 1 - 0.90 =

x.10

1.22

Subsidio acreditable

4.88

=====

Por lo tanto:

Impuesto según Art. 80 ISR N\$ 12.19

menos

Subsidio acreditable Art. 80-A ISR 4.88

Impuesto causado 7.31

menos

Crédito al Salario Semanal 17.10

Crédito en efectivo 9.79

=====

Ejemplo para trabajadores con sueldo superior al mínimo:

El tornero, quien percibe un salario diario de N\$ 18.92 y trabajó 15 horas extras durante la semana.

DETERMINACION DE LA BASE GRAVABLE:

Sueldo semanal ordinario	N\$ 132.44
Tiempo extra exento	
9 Hrs. x (18.92 / 8) x 2 x 50% =	21.26
Tiempo extra "oficial" gravado	21.26
Tiempo extra no oficial	
6 Hrs. x (N\$ 2.36, x 3) =	42.53
Total de percepciones semanales	217.49
menos:	
Tiempo extra exento	21.26
Base gravable	196.23

DETERMINACION DEL IMPUESTO

Aplicando la tarifa y la tabla para pagos semanales, tenemos lo siguiente:

Base gravable	N\$ 196.23
menos:	
Límite inferior	27.89
Excedente del límite inferior	168.34
por:	
% sobre excedente del límite inferior	10 %
Impuesto marginal	16.83
mas	
Cuota fija	0.85
Impuesto determinado	17.68

DETERMINACION DE SUBSIDIO

Impuesto marginal		N\$ 16.83
por:		
% de subsidio		50 %

		8.42
mas		
Cuota fija subsidio		0.43

Subsidio		8.85
		=====

DETERMINACION DEL SUBSIDIO ACREDITABLE

Subsidio		N\$ 8.85
menos:		
Subsidio	N\$ 8.85	
por	2	

	17.70	
por		
$1 - P = 1 - 0.90 =$	0.10	1.77

Subsidio acreditable		7.08
		=====

DETERMINACION DEL IMPUESTO A RETENER

Impuesto determinado		N\$ 17.68
menos		
Subsidio acreditable		7.08

Impuesto Causado		10.60
menos		
Crédito al salario		15.60

Crédito en efectivo		5.00
		=====

PRIMA DOMINICAL

El gerente general percibe un sueldo diario de N\$ 100.00 y laboró 4 domingos en el mes.

DETERMINACION DE LA BASE GRAVABLE:

Sueldo mensual ordinario	N\$ 3,000.00
Prima dominical exenta 4 x 15.27 =	61.08
Prima dominical gravada 4 x 100.00 - 61.08 =	338.92
Total percepciones	3,400.00
Base gravable	N\$ 3,338.92 =====

PRIMA VACACIONAL

El mensajero, que percibe el equivalente a salario mínimo mensual, tendrá un periodo vacacional de 8 días y la empresa paga el 35 % por concepto de prima vacacional.

DETERMINACION DE LA BASE GRAVABLE.

Sueldo mensual	N\$ 458.10
Prima vacacional exenta según Art. 77-I 8 días x 15.27 x .25	30.54
Prima vacacional exenta según Art. 77-XI 8 días x 15.27 x .10	12.22
Total de ingresos	500.86 =====

En este caso la base gravable sería únicamente el sueldo ordinario, que como ya sabemos, por tratarse del mínimo, no esta sujeto a retención por concepto de ISR, sino por el contrario este trabajador recibirá un crédito en efectivo como complemento a su salario.

El gerente general obtiene un sueldo mayor al mínimo, con un sueldo mensual de N\$ 3,000.00 y percibirá N\$ 600.00 por concepto de prima vacacional:

DETERMINACION DE LA BASE GRAVABLE:

Sueldo Mensual	N\$ 3,000.00
Prima vacacional exenta según Art. 77-XI 15.27 x 15 =	229.05
Prima vacacional gravada 600.00 - 229.05	370.95
Total de percepciones	3,600.00 -----
Base gravable	N\$ 3,370.95 =====

MODELO DE RECIBO POR CONCEPTO DE VACACIONES.

SAMUJI, S.A. DE C.V.

Nombre del trabajador: Javier Calles Robles
Registro Federal de Contribuyentes: CARJ-701228-NP4
Fecha de Ingreso: 1 de enero de 1994.
Antigüedad: 1 año
Días de vacaciones correspondientes: 8
Del 23 de diciembre de 1994 al 3 de enero de 1995.

Liquidación:

Sueldo diario:	N\$ 15.27
Días de vacaciones:	8
Importe:	----- 122.16
35% prima vacacional:	42.76
ISR retenido:	0
Cantidad a pagar:	----- 42.76 =====

RECIBI de SAMUJI, S.A. DE C.V. la cantidad de N\$ 42.76 (CUARENTA Y DOS NUEVOS PESOS 76/100 M.N.) Importe correspondiente al pago de vacaciones del período de trabajo del 1 de enero al 31 de diciembre de 1994, según la liquidación anterior y en cumplimiento a lo que dispone la Ley Federal del Trabajo.

México, D.F. a 23 de diciembre de 1994.

Firma del trabajador

GRATIFICACION ANUAL

Al gerente general que gana N\$ 3,000.00 mensuales, la empresa le otorgó 20 días de gratificación anual.

DETERMINACION DE LA BASE GRAVABLE:

Sueldo mensual ordinario	N\$ 3,000.00
Gratificación anual exenta 15.27 x 30 =	458.10
Gratificación anual gravada 20 x 100.00 - 458.10 =	1,541.90
Total percepciones	5,000.00
Percepciones gravadas	N\$ 4,541.90 =====

MODELO DE RECIBO DE AGUINALDO

Recibí de SAMUJI, S.A. de C.V., la cantidad de N\$ 2,000.00 (DOS MIL NUEVOS PESOS 00/100M.N.) por concepto de gratificación anual que marca el Art. 87 de la Ley Federal de Trabajo, en mi calidad de gerente general de esta empresa.

México, D.F. a 20 de diciembre de 1994.

LAE. Armando López Borjas

Ejemplo del procedimiento para efectuar retenciones de acuerdo al Art 86 del RLISR, tomando los datos de las percepciones del gerente general en el mes de diciembre y que son: N\$ 3,000.00 mensuales de sueldo ordinario mas una gratificación anual de N\$ 2,000.00 y una prima vacacional de N\$ 600.00.

DETERMINACION DE LA BASE GRAVABLE:

Sueldo mensual ordinario	N\$ 3,000.00
Gratificación anual gravada	1,541.90
Prima vacacional gravada	370.95

Total percepciones gravadas	4,912.85
	=====

CALCULO APLICANDO ART. 80 LISR

Tarifa actualizada mensual al primer trimestre de 1994 a una base de N\$ 4,912.85 considerando una proporción de subsidio acreditable de 0.90.

Impuesto determinado	N\$ 1,224.36
menos	
Subsidio acreditable	479.67
menos	
Crédito al salario	43.38

Impuesto a retener	N\$ 701.31
	=====

CALCULO APLICANDO ART. 86 RLISR

Remuneraciones adicionales:

Gratificación anual gravada	N\$ 1,541.90
Prima vacacional gravada	370.95

Total gravado	N\$ 1,912.85
	=====

I.- Dividir entre 365 y multiplicar por 30.4 para obtener la proporción mensual de la remuneración adicional.

1,912.85 / 365 x 30.4 = N\$ 159.32

II.- Adicionar sueldo ordinario mensual 3,000.00

 3,159.32
 =====

Aplicando la tarifa del Art. 80 LISR = Impuesto N\$ 645.70
 menos: Subsidio 271.26
 menos: Crédito 43.38

 Impuesto determinado neto 331.06
 =====

III.- Impuesto Art. 80 menos Impuesto al Ingreso ordinario
 331.06 - 325.46 = N\$ 5.60

IV.- Tasa: diferencia de impuestos entre total de ingresos estimados en el mes por 100.

5.60 / 159.32 x 100 = 3.51 %

V.- El impuesto a retener sera igual a las remuneraciones adicionales por el porcentaje anterior.

1,912.85 x 3.51 % = 67.14

En este caso al trabajador se le retendría en el mes por concepto de ISR por las distintas remuneraciones obtenidas lo siguiente:

	Percepción	Retención
Sueldo ordinario mensual	N\$ 3,000.00	N\$ 325.46
Gratificación anual	2,000.00	54.12
Prima vacacional	600.00	13.02
Totales	----- 5,600.00 =====	----- 392.60 =====

Como podra observarse en el procedimiento del reglamento, la retención resulta menor.

5.2.3.4. ENTERO DE RETENCIONES

5.2.3.4.1. IMPUESTO SOBRE LA RENTA

El pago de las retenciones del I.S.R. y recuperación del crédito al salario en efectivo, se hará en el formato de pagos 1 y su llenado es de la siguiente forma:

(1) Se anotará el número de la Oficina Federal de Hacienda correspondiente.

(2) Se anotará la clave del RFC de la empresa y se deberá adherir la etiqueta del código de barras que le fue proporcionada por la OFH.

(3) Se anota el periodo que se paga, indicando el mes y año según corresponda.

(4) Anotar el nombre completo de la empresa, ya sea ésta persona física o persona moral.

(5) Anotar el importe de las retenciones por salarios, es decir, por todos aquellos conceptos indicados en el Art. 78 de la LISR.

(6) Se anotarán las sumas totales incluyendo, los demás impuestos.

(7) Se anotará la suma de pagos hechos a los trabajadores por concepto del crédito al salario pagado en efectivo, y se restará del total de contribuciones.

(8) Se anotará el saldo a cargo o a favor que resulte de restar al subtotal de contribuciones a pagar, el importe del crédito al salario pagado en efectivo.

(9) Se anotará nombre, RFC y firma del contribuyente o su representante legal.

Las cantidades a pagar anotadas en la forma HFPC-1 deberán redondearse a nuevos pesos sin centavos.

5.2.3.4.2. ENTERO CUOTAS OBRERO PATRONALES AL IMSS.

Este pago se efectuará en los formatos TE-SO-05 y TE-SO-05A; su llenado es de la siguiente forma:

- (1) Nombre denominación o razón social. Se anotará el nombre de la empresa tal y como se registró ante el instituto.
- (2) Registro Patronal. Se anotará el número asignado a la empresa como registro patronal por parte del instituto.
- (3) Domicilio Legal. Se anotará el domicilio oficial de la empresa.
- (4) Bimestre y año. Se anotará el número de bimestre y año al que corresponda el entero.
- (5) Localidad. Se anotará la delegación o municipio y el nombre del estado que corresponda al domicilio legal de la empresa.
- (6) R.F.C.. Se anotará el Registro Federal de Contribuyentes asignado por Hacienda a la empresa.
- (7) Deleg. Se anotará número de la delegación del IMSS correspondiente al domicilio de la empresa.
- (8) Subdeleg. Se anotará el numero de la subdelegación del IMSS correspondiente al domicilio de la empresa.
- (9) Actividad. Se anotará la actividad principal de la empresa.
- (10) Prima de R.T.. Se anotará el porcentaje de prima de riesgo de trabajo correspondiente a la actividad de la empresa.

(11) Importe S.A.R.. Se anotará el importe de Seguro de Ayuda para el Retiro correspondiente al mismo bimestre.

(12) Número de asegurados. Se anotará la cantidad de trabajadores que laboraron en la empresa durante el bimestre.

Después de los datos anteriores, que son los de identificación de la empresa, a continuación se deberá llenar la tabla resumen de la liquidación, pero para ello debemos llenar antes los datos del formato TE-SO-05A y que son:

(13) Bimestre. Anotar el número de bimestre y año al que corresponde.

(14) Hoja. Del total de hojas elaboradas, anotar el número que le corresponda a cada una.

(15) Registro Patronal. Se anotará el número asignado a la empresa como registro patronal por parte del instituto.

(16) Número de afiliación. Se anotarán los números de afiliación asignados por el instituto a cada trabajador.

(17) Nombre. Se anotará el nombre completo sin abreviaturas de cada uno de los trabajadores, comenzando por el apellido paterno, materno y finalmente el nombre

(18) Salario diario base de cotización. Se anotará el importe del salario diario base de cotización en los términos de la LSS, el cual ya se explico la mecánica de integración y cálculo en temas anteriores.

(19) Incidencias. En este cuadro se anotarán los movimientos ocurridos con el personal durante el bimestre del cual se esta haciendo el pago de las cuotas.

En el recuadro de "clave", se anotará el concepto del movimiento ocurrido durante el bimestre, mismo que puede ser, según sea el caso:

A- Alta

B- Baja

R- Reingreso

MS- Modificación de salario

Si en un bimestre ocurren uno o varios de estos movimientos, deberá anotarse cada uno de ellos, indicando en el recuadro siguiente la fecha en que ello ocurrió.

En este cuadro también deberán anotarse los días de ausencia sin salario por parte del trabajador, siendo las causas de esto por dos motivos: incapacidad o por ausentismo.

Los días de ausencia por incapacidad deberán anotarse, conforme los reporta el instituto, mediante el aviso correspondiente que da al patrón.

Los datos de este recuadro son importantes, ya que dependiendo de la fecha en que haya ocurrido el movimiento de alta, baja, reingreso o modificación de salario del trabajador, así como por los días de ausencia sin goce de salario, se determinarán el número de días a cotizar por cada trabajador.

(20) Percepción base de cotización del bimestre. En este cuadro se anotarán las cantidades que cotiza cada trabajador en el bimestre, de acuerdo con el siguiente procedimiento:

-Se determinará el número de días a cotizar, tomando en cuenta las incidencias en el bimestre por cada trabajador.

-Se multiplicará el número de días a cotizar por el salario diario base de cotización.

-El resultado de lo indicado en el punto anterior se anotará en la columna de "percepciones", según corresponda al seguro de enfermedades y maternidad o al de invalidez, vejez, cesantía y muerte.

-La percepción base de cotización puede ser diferente para el seguro de enfermedades y maternidad con respecto al de invalidez, vejez, cesantía y muerte, debido a que los días de ausencia sin salario para el trabajador, por faltas injustificadas, solo se descuenta para los efectos del seguro de invalidez, vejez, cesantía y muerte.

(21) Sobre el mismo renglón, en la columna que no tiene concepto, se anotará la percepción base de cotización para los conceptos de Riesgo de Trabajo y 1 % para Guarderías.

(22) Sumas. Se anotará el importe que resulte de sumar el total de percepciones base de cotización del bimestre de todos los trabajadores.

Una vez que tenemos los datos de los asegurados, las incidencias en el bimestre y el total de la percepción base de cotización, volvemos

al formato TE-SO-05 y procedemos a llenar la tabla resumen de la liquidación:

(23) Enf. y Mat. En este renglón se anotará el importe total de la percepción base de cotización obtenida en el inciso (20), cantidad que se multiplicará por el porcentaje de aplicación, que en este caso es el 11.875 % y nos dará como resultado la cuota obrero-patronal a pagar por concepto del seguro de enfermedades y maternidad.

(24) I.V.C.M.. En este renglón se anotará el importe total de la percepción base de cotización para este seguro, obtenida según inciso (20) y se multiplicará por el porcentaje de aplicación que, para el año de 1994 fue del 7.695%, y nos dará como resultado la cuota obrero patronal a pagar por concepto del seguro de invalidez, vejez, cesantía en edad avanzada y muerte.

(25) R.T.. En este renglón se anotará como base de cotización en el bimestre, el total obtenido según inciso (19) y se deberá multiplicar por el porcentaje de aplicación asignado por el instituto a la empresa como prima de riesgo, y el resultado nos señalará el importe de las cuotas a enterar por concepto del seguro de riesgos de trabajo.

(26) Guard. Se anotará en este renglón como percepciones base de cotización en el bimestre, el total obtenido según inciso (19) y se multiplicará por el porcentaje de aplicación, que en este caso es del 1 % y el resultado nos indicará el importe de las cuotas a cubrir por concepto de guarderías.

(27) Suma. Se anotará el importe total de las cuotas a pagar en el bimestre por los cuatro ramos del seguro descritos anteriormente.

(28) Entero provisional. En este renglón se anotará la fecha e importe del pago provisional efectuado con anterioridad de las cuotas al IMSS.

(29) Neto a pagar. Se anotará la diferencia entre la suma de cotizaciones menos el entero provisional, el cual deberá hacerse a mas tardar los días 15 o al siguiente día hábil del bimestre de que se trate.

(30) Total a Pagar. Si el pago se hace dentro del plazo establecido, el total a pagar deberá ser igual al indicado en el inciso anterior; de no ser así, habrá que adicionar en este renglón el importe de los recargos que determine el propio instituto.

(31) Nombre y firma del patrón o su representante legal. En esta línea se estampará la firma del patrón o de su representante legal.



**CEDULA BASE DE AUTODETERMINACION
DE CUOTAS OBRERO PATRONALES
TESORERIA GENERAL**

TE-50-05

NOMBRE O RAZON SOCIAL (1) SARUJI, S.A. DE C.V.			REGISTRO PATRONAL (2) Y68-24616-10-6		
DOMICILIO LEGAL (3) GALICIA # 18 COL. ALAMOS					BIM 1º (1) 96
LOCALIDAD (5) BENITO JUAREZ, D.F.			PRIMA DE RT	RFC (6) SAH-960101-JA3	
DELEG (7) 33	SUBDELEG (8) 54	ACTIVIDAD (9) C/V, FAB. HERRAMIENTAS IND.	PRIMA DE RT (10) 4.4750%	FECHA LIMITE DE PAGO OPORTUNO	

IMPORTE: \$ A R (11)

NUMERO DE ASESURADOS (12) 6	RAMO DE SEGURO	PERCEPCION BASE DE COTIZACION	PORCENTAJE DE APLICACION	CUOTAS A PAGAR
DIAS COTIZADOS 354	ENF Y MAT (23)	1 4 5 8 5 9 8	1 1 8 7 5 0	1 7 3 2 0 9
IMPRESION I.M.S.S.	IVCM (24)	1 4 5 8 5 9 8	7 6 9 5 0	1 1 2 2 3 9
	RT (25)	1 4 5 8 5 9 8	4 4 7 5 0	5 5 2 7 2
	GUARD (26)	1 4 5 8 5 9 8	1 0 0 0 0	1 4 5 8 6
	(27) SUMA:			3 6 5 3 0 6
DECLARO BAJO PROTESTA DE DECIR VERDAD QUE LOS DATOS ASESURADOS EN ESTA CEDULA FUERON CALCULADOS CONFORME A LO DISPUESTO EN LA LEY DEL SEGURO SOCIAL Y SUS REGLAMENTOS		MENOS ENTERO PROVISIONAL PAGADO EL 15-02-94	(28)	1 7 3 0 0 0
		NETO A PAGAR (29) N \$		1 9 2 3 0 6
		PARA USO EXCLUSIVO DEL IMSS		
(31)		ACTUALIZACION AL FACTOR	RECARGOS %	SUM A
		TOTAL A PAGAR (30) N \$		1 9 2 3 0 6

GARZA TREVIÑO OBED.
NOMBRE Y FIRMA DEL PATRON
C/ SU REPRESENTANTE LEGAL



INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL
TESORERIA GENERAL

BIMESTRE 1^a - 94 / HOJA 1 / 1
REGISTRO PATRONAL:
(15) 768 24016 10 6

Cédula Base de Autodeterminación de cuotas Obrero-Patronales

TE 50 05-A

DATOS DEL ASEGURADO			INCIDENCIAS						PERCEPCION BASE DE COTIZACION									
NUMERO DE AFIACION	NOMBRE	SALARIO DIARIO BASE DE COTIZACION	ALTA, REINGRESO, BAJA O MODIF. DE SALARIO				DIAS DE AUSENCIA SIN SALARIO		ENFERMEDADES Y MATERNIDAD		INVALIDEZ, VEJEZ, CESANTIA EN EDAD AVANZADA Y MUERTE		NUM. DIAS	PERCEPCIONES (COLUMNAS 6X13)	NUM. DIAS	PERCEPCIONES (***) (COLUMNAS 6X15)	NUM. DIAS	PERCEPCIONES (COLUMNAS 6X17)
			CLAVE	FECHA			INC (1)	AUS	NUM. DIAS	PERCEPCIONES (COLUMNAS 6X13)	NUM. DIAS	PERCEPCIONES (***) (COLUMNAS 6X15)						
				DIA	MES	AÑO												
(16) 71795717912	(17) ACOSTA RUIZ JUAN	(18) 35.42	R	01	01	94			59	2,009.78	(20) 59	2,089.78	59	2,089.78	(21) 59	2,089.78		
45907219231	CALLES ROGLER JAVIER	16.17	R	01	01	94			59	954.03	59	954.03	59	954.03	59	954.03		
79783123124	CRUZ ACOSTA HOE	16.17	R	01	01	94			59	954.03	59	954.03	59	954.03	59	954.03		
067243221112	LOPEZ BORJAS ARMANDO	106.24	R	01	01	94			59	6,268.16	59	6,268.16	59	6,268.16	59	6,268.16		
72907128103	PEREZ ROA PATRICIA	53.12	R	01	01	94			59	3,134.08	59	3,134.03	59	3,134.08	59	3,134.08		
76725513121	ROJAS GOMEZ ELOY	20.10	R	01	01	94			59	1,185.90	59	1,185.90	59	1,185.90	59	1,185.90		
CLAVES (COLUMNA NUM 7) A-ALTA B-BAJA R-REINGRESO MS-MODIFICACION DE SALARIO			(22) SUMA						NS	14,585.98	NS	14,585.98	NS	14,585.98	NS	14,585.98		

* EN ESTOS CASOS, ANOTAR EN EL RECIBO INMEDIATO SIGUIENTE AL DEL ASEGURADO DE QUE SE TRATA EL (15) NUMERO (5) DE LOS CERTIFICADOS DE INCAPACIDAD CORRESPONDIENTE (5).
** POR LOS ASEGURADOS CON SALARIO DIARIO BASE DE COTIZACION SUPERIOR A 10 VECES EL SALARIO MINIMO GENERAL DENTRO QUE RUJA EN EL D.F. SE DEBERAN DE TERCIALIZAR LAS PERCEPCIONES DE LA COLUMNA DE 1 V.C.M. APLICANDO EL EQUIVALENTE A 10 VECES DICHO NUMERO DE COTIFICACION Y LO ESTABLECIDO EN EL ARTICULO 33 DE LA LEY DEL SEGURO SOCIAL.



ENTERO PROVISIONAL A CUENTA DE CUOTAS OBRERO PATRONALES
TESORERIA GENERAL

NOMBRE SAMIJI, S.A. DE C.V.		DOMICILIO CALICIA N° 18, COL. ALAMOS					
REGISTRO PATRONAL Y6824616 106	DELEG. 38	SUB. O A. 54	Z.F. A.MEN. 813	SECTOR 21	BIMESTRE 12	AÑO 94	T. DOCTO.
LOCALIDAD BENITO JUAREZ, D.F.						IMPORTE N\$ 1,730.00	
NOTIFICACION							
RECIBIO: NOMBRE Patricia Perez Pico				FECHA: 3-Feb-94			
CARGO O REPRESENTACION: Secretaria							
DOMICILIO: Calicia # 18 Col. Alamos							
RECIBIO NOTIFICACION: FIRMA				NOTIFICADOR: NOMBRE Y FIRMA			
AJUSTE MAS						TOTAL A PAGAR N \$ 1 7 3 0 0 0	
AJUSTE MENOS							
EL SELLO Y REGISTRO DEBEN IR AL REVERSO							
FECHA LIMITE DE PAGO 15 FEBRERO. DEDUZCASE EL PAGO CUBIERTO EN ESTE DOCUMENTO DE LIQUIDACION DEL 1° BIM. 94							

PATRON

TE-SO-02

5.2.3.4.3. ENTERO DE DESCUENTOS POR CREDITOS DEL INFONAVIT

El entero de descuentos por créditos de INFONAVIT deberá hacerse bimestralmente utilizando los talonarios que para el efecto envía el instituto a los patrones, siendo el llenado de los mismos como sigue:

(1) Nombre. Se anotará el nombre completo del trabajador que ha recibido un crédito por parte del INFONAVIT.

(2) Registro federal de contribuyentes. Se anotará el RFC del trabajador.

(3) Retenedor. Se anotará el nombre o razón social de la empresa.

(4) Bimestre-año. Se anotará el bimestre y año al cual corresponde el descuento efectuado al trabajador.

(5) Firma del patrón. Se estampará la firma del patrón o representante legal.

(6) Registro federal de contribuyentes. Se anotará el RFC de la empresa.

(7) Número de expediente. Se anotará el número de expediente asignado por el INFONAVIT a la empresa.

(8) Número de crédito. Se anotará el número de crédito asignado por el INFONAVIT al préstamo otorgado al trabajador.

(9) Percepción bimestral. Se anotará el importe de las percepciones bimestrales, base de retención para el INFONAVIT, es decir, tomando el salario integrado obtenido por el trabajador en el bimestre de que se trate.

(10) Porcentaje o cuota fija. Se anotará el porcentaje o cuota a retener determinada por el INFONAVIT y notificada a la empresa.

(11) Monto del abono. Se anotará la cantidad efectivamente retenida al trabajador por este concepto y que deberá ser igual al resultado de multiplicar la percepción bimestral por el porcentaje notificado por el Instituto.

(12) Cuota mantenimiento. Se anotará el importe que resulte de aplicar a la percepción bimestral el 1 %, mismo que se destinará al mantenimiento de las unidades habitacionales.

(13) Importe total del pago. Se anotará el resultado de la suma del monto del abono más la cuota de mantenimiento. Dicho importe sera anotado en numero y letra.

(14) Fecha límite de pago. Se anotará la fecha límite de pago según corresponda el bimestre.

**PAGO BIMESTRAL DE DESCUENTOS
EFECTUADOS AL TRABAJADOR**

80003527

FOLIO

NO. DE CREDITO

(8)

ROJAS GOMEZ ELOY

(1) NOMBRE

150537428

68 01

94

(7) No. EXPEDIENTE

(4)

68 01

529

(11) MONTO DEL ABOHO

(12)

CUOTA MANTENIMIENTO

= \$ 105,95 .00

(13) IMPORTE TOTAL DEL PAGO

NO RETIRAR EL PAPEL CARBON ANTES DEL PAGO

RETENEDOR



ACREDITADO

(8)

No. DE CREDITO

RETENEDOR (3)

SAMUJI, S.A. DE C.V.

NOMBRE O RAZON SOCIAL

68 01 94

(4)

68 01

94

FIRMA DEL PATRON O REPRESENTANTE LEGAL

(6)

REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES

SAM-920101-JA3

529,760

19%

(11) 100,65

(12) 5,29

(13) \$ 105,95 .00

PERCEPCION BIMESTRAL

PST O CUOTA PUA

MONTO DEL ABOHO

CUOTA MANTENIMIENTO

IMPORTE TOTAL DEL PAGO

(13)

IMPORTE TOTAL DEL PAGO

CIENTO CINCO MIL NOVECIENTOS CINCUENTA Y DOS PESOS

IMPORTE TOTAL DEL PAGO CON LETRA

PAGO BIMESTRAL DE DESCUENTOS

EFECTUADOS AL TRABAJADOR

ROJAS GOMEZ ELOY

NOMBRE (1)

80003527

FOLIO

FECHA LIMITE DE PAGO
15 03 94
DIA MES AÑO

(7)

No. DE EXPEDIENTE

En caso de presentación extemporánea del pago de estos descuentos por créditos del INFONAVIT, la empresa deberá cubrir los recargos correspondientes y para ello deberá llenar el talonario para pago de recargos cuyo llenado es de la forma siguiente:

(1) Datos de la empresa. Se anotará el número de expediente asignado por el INFONAVIT a la empresa, el RFC, nombre o denominación social.

(2) Importe de amortizaciones. Se anotará el importe de las amortizaciones en el renglón al que corresponda al bimestre o bimestres por los que se va a efectuar el pago.

(3) Porcentaje. Se anotará el porcentaje vigente para el pago de recargos.

(4) Importe de los recargos. Se anotará el importe actualizado de los recargos.

(5) Importe total de recargos. Se anotará la suma de los recargos.

(6) Año. Año al que corresponda el pago.

**PAGO DE RECARGOS**

(1)
150537428

No. EXPEDIENTE

CONTROLES PARA PAGO DE RECARGOS

SAM920101JA3
R.F.C.

EMPRESA SAMUJI, S.A. DE C.V.

ORDEN DE	MONTO DE ABONOS	%	IMPORTE DE LOS RECARGOS
1o.	(2) 105.95	(3) 1.5	*(4) 1.58
2o.			\$
3o.			\$
4o.			\$
5o.			\$
6o.			\$
TOTAL			\$ 1.58

(6) 1994

IMPORTE DE RECARGOS

*(5) 158

**PAGO DE RECARGOS**

(1)
150537428

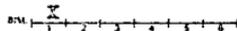
No. EXPEDIENTE

CONTROLES PARA PAGO DE RECARGOS

SAM920101JA3
R.F.C.

EMPRESA SAMUJI, S.A. DE C.V.

(2) 200



(6) 1994

IMPORTE DE RECARGOS

*(5) 158

Será válido como comprobante de pago solamente si tiene sello y certificación de caja o firma del cajero

5.2.3.5. OBLIGACIONES DE LA EMPRESA RESPECTO AL PAGO DE
CONTRIBUCIONES SOBRE SUELDOS Y SALARIOS.

5.2.3.5.1 IMPUESTO SOBRE LA RENTA.

SAMUJI, S.A. DE C.V. con respecto a éste impuesto, tendrá la
obligación de presentar las siguientes declaraciones:

CALCULO DEL IMPUESTO ANUAL DE CADA TRABAJADOR.

De acuerdo con los datos que se presentan en la hoja del resumen
anual de percepciones de la empresa, ejemplificaremos la manera de
calcular el impuesto anual según lo señala el artículo 141 de la
LISR:

Calculo del impuesto anual del Sr. Armando López Borjas.

Percepciones totales:		N\$ 40,750.00
Ingresos exentos:		
30 días de SMG por aguinaldo:	N\$ 458.10	
15 días de SMG por prima vacacional:	229.05	
4 días de SMG por primas dominicales:	61.08	748.23
	-----	-----
Base gravable:		40,001.77
		=====

DETERMINACION DEL IMPUESTO ANUAL

(Según tarifa del art. 141 y tablas arts. 141-A y 81 actualizadas para aplicarse al ejercicio de 1993.

Impuesto según art. 141:		N\$ 8,645.39
DETERMINACION DEL SUBSIDIO		
Subsidio según tabla art. 141 - A		
Subsidio acreditable:	N\$ 3,954.34	
Subsidio no acreditable:	395.43	3,558.91

Impuesto neto:		5,086.48
Crédito al salario		520.56

Impuesto anual causado:		4,565.92
Retenciones efectuadas:		4,281.37

Impuesto a pagar:		284.55

DECLARACION ANUAL DE SUELDOS.

Una vez que la empresa ha determinado y calculado los impuestos anuales de cada uno de sus trabajadores, procederá a elaborar la declaración anual informativa de retenciones del impuesto por productos del trabajo, y la declaración anual del crédito al salario pagado en efectivo de la manera siguiente:

A la fecha del desarrollo de este trabajo no se publicaba el formato oficial para la declaración anual de sueldos, por lo que para efectos del ejemplo se utilizara el formato HISR 90, formato que se utilizó para la declaración anual de 1994.

(A) Periodo. En este cuadro se anotará el año fiscal al que corresponde la declaración.

(B) Datos de la empresa. Se anotará el RFC, el numero de expediente de INFONAVIT, el nombre, denominación o razón social de la empresa, el municipio y entidad federativa en donde se encuentra ubicado cada establecimiento, en caso de que la empresa cuente con varias sucursales. Se deberán anotar las claves asignadas a cada municipio y entidad enumeradas en el instructivo que indica el reverso del formato.

(C) Datos del trabajador. Se anotarán el RFC, número de registro del IMSS y el nombre completo de cada trabajador.

(D) Situación laboral. Se anotarán los movimientos en la situación laboral de cada trabajador, indicando la clave y fecha en que ocurran las altas y bajas de los empleados.

(E) Ingreso anual exento. Se anotará la suma de los ingresos obtenidos por el trabajador y que se consideren exentos en los términos del Art. 77 de la LISR.

(F) Ingreso anual gravado. Se anotará el importe de los ingresos percibidos por el trabajador que no se consideren exentos. En el caso de un trabajador que percibe el salario mínimo general por sus remuneraciones ordinarias, se anotarán en esta columna.

(G) Impuesto anual retenido. Se anotará la suma de los impuestos anuales retenidos y enterados por el trabajador de acuerdo con el Art. 141 de la LISR.

(H) Ingreso anual gravado para INFONAVIT. Se anotará el importe del salario base de cotización para el INFONAVIT de cada trabajador.

(I) Monto anual de las aportaciones. Se anotará el importe de las aportaciones efectuadas por la empresa al INFONAVIT por cada uno de sus trabajadores.

(J) Datos del representante legal. Se anotará el nombre y RFC del representante legal, así como la firma del contribuyente o retenedor.

(K) Totales. Se anotarán los importes totales de las columnas por cada hoja.

Una vez que se han llenado las hojas del formulario HISR 90 por todos los trabajadores de la empresa, se procederá al llenado del formato HISR 91.

(1) Periodo. En este cuadro se anotará el año fiscal al que corresponde la declaración.

(2) Tipo de declaración. Se marcará con "x" si la declaración es original o complementaria.

(3) Ejercicio fiscal. Se anotará la fecha de inicio y terminación del ejercicio fiscal por el cual se presenta la declaración.

(4) Datos de la empresa. Se anotará el RFC, el número de expediente de INFONAVIT, el número de la OFH correspondiente al domicilio de la empresa, el número de registro patronal en el IMSS, la clave de la actividad, en su caso, el número de cuenta o registro estatal y el nombre, denominación o razón social de la empresa.

(5) Domicilio. Se anotará la calle y número, colonia, código postal, población, municipio o delegación política y entidad federativa en la que se encuentra el domicilio fiscal de la empresa.

(6) Ingresos. Se anotará el importe de los ingresos acumulables declarados por la empresa en los dos últimos ejercicios de doce meses.

(7) Control de la información. Se anotará el número de trabajadores totales que aparece en la declaración, anotando cuantos fueron dados de alta o baja, dentro del ejercicio. También se anotará el número total de hojas HISR 90 utilizadas en la declaración. Y finalmente se

anotará cuantos trabajadores son de confianza, cuantos sindicalizados y la clave de la central obrera a la que pertenecen.

(8) Remuneraciones al trabajo personal e impuestos enterados. Se anotarán las cantidades que resulten de sumar las columnas 8,9 y 10 del formato HISR 90 de todas las hojas, es decir, la suma de ingresos anuales exentos (columna 8), la suma de ingresos anuales gravados (columna 9) y la suma de impuestos anuales (columna 10).

(9) Impuesto sobre erogaciones al trabajo personal. Se anotará el importe del total de remuneraciones al trabajo personal para efectos del 1 % y el importe del impuesto anual causado.

(10) Aportaciones al INFONAVIT. Se anotará la suma de ingresos anuales gravados para el INFONAVIT (columna 11), así como la suma de las aportaciones de los trabajadores reportados (columna 12).

(11) Datos del representante legal. Se anotará el nombre completo, RFC y firma del representante legal.

En caso de que existieran diferencias entre las cantidades determinadas como impuestos anuales por los conceptos declarados en los formularios antes descritos, la empresa deberá cubrir las diferencias durante el mes de febrero en el formato 1.

**DECLARACION ANUAL DE RETENCIONES DEL IMPUESTO
POR PRODUCTOS DEL TRABAJO, 1% SOBRE EROGACIONES Y
APORTACIONES AL INFONAVIT CORRESPONDIENTES AL AÑO DE 1994 (1)**

(2) DECLARACION: ORIGINAL COMPLEMENTARIA

(3) EJERCICIO FISCAL DEL 10.1.10 al 1.9.91 PL. 173.114.2.10.1.4

(4) FECHA: 07/01/91
 NUM. OP. FED. UN.: 150537420
 NUM. OP. FED. UN.: 205
 NUM. DE IDENTIFICACION: Y6824616106
 CLAVE ACTIVIDAD: 381100
 NOMBRE DESIGNACION O RAZON SOCIAL: SAHUJI, S.A. DE C.V.

(5) DOMICILIO: CALLE Y No. (EST. Y No.): GALICIA No. 18
 COLONIA: ALAMOS CODIGO POSTAL: 03400
 POBLACION: MEXICO
 MUNICIPIO O DELEGACION POLITICA: DEHITO JUAREZ. ENTIDAD FEDERATIVA: D.F.

(6) INGRESOS ANUALES DE LOS ÚLTIMOS EJERCICIOS DE DIEZ MESES

EN PESOS SIN CENTAVOS		EN PESOS SIN CENTAVOS	
AÑO	MONTO	AÑO	MONTO
90		91	
91		92	
92		93	
93		94	

(7) CONTROL DE LA INFORMACION

1) NUM. DE TRABAJADORES EN LA DECLARACION	0	2) NUM. DE TRABAJADORES DEPENDIENTES	6
3) NUM. DE TRABAJADORES DE ALTA	6	4) NUM. DE TRABAJADORES INICIALES (1-10-1)	0
5) NUM. DE TRABAJADORES DE BAJA	0	6) NUM. DE TRABAJADORES DE ALTA ALTA	1
7) NUM. DE TRABAJADORES EN CONECTIVO	0	8) NUM. DE TRABAJADORES DE LA DECLARACION	1

(8) REMUNERACIONES AL TRABAJO PERSONAL E IMPUESTOS DEDUCTIBLES

	CANTIDADES SIN CENTAVOS
SUMA DE INGRESOS ANUALES EXENTOS	\$ 2'006,774
SUMA DE INGRESOS ANUALES GRAVADOS	\$ 95'932,914
SUMA DE IMPUESTOS ANUALES RETENIDOS	\$ 7'207,137

(9) IMPUESTO SOBRE INGRESOS AL TRABAJO PERSONAL

	CANTIDADES SIN CENTAVOS
TOTAL DE RETENCIONES UNIC. IMPUESTO PERSONAL, MAS EFECTOS DEL "A"	\$ 90'739,608
MAS CORRECCIONES	\$ 987,397

(10) APORTACIONES AL INFONAVIT

	CANTIDADES SIN CENTAVOS
SUMA DE INGRESOS ANUALES MENORES PARA EL INFONAVIT	\$ 91'394,644
SUMA DE APORTACIONES DE LOS TRABAJADORES AFILIADOS	\$ 4'569,732

(11) * SE DECLARA, BAJO PROMESA DE SER VERDAD, QUE LOS DATOS QUE SE PROPUSO DAR EN PRESENTAN DEACORDO CON EL REGISTRO DE INGRESOS Y DEDUCCIONES, Y CUENTA CON LA DOCUMENTACION COMPROBATORIA RESPECTIVA, DE CONFORMIDAD CON LAS DISPOSICIONES LEGALES APLICABLES.

FECHA, SELLO Y FIRMA DEL EMPLEADOR QUE RECIBE ESTA DECLARACION

GARZA TREVIÑO OBED GATO-450823-H20
 REPRESENTANTE LEGAL

ANTES DE LLENAR ESTA FORMA, LEA EL INSTRUCTIVO AL REVERSO

FALLA DE ORIGEN

A partir del ejercicio de 1994 se deberá presentar la declaración anual del crédito al salario pagado en efectivo, utilizando para ello el formato 26, conteniendo los siguientes datos:

(1) Anotar los meses de inicio y finalización del ejercicio de la declaración.

(2) Anotar la clave de la circunscripción territorial del domicilio de la empresa ante la SHCP.

(3) Anotar la clave del RFC de la empresa.

(4) Anotar el nombre de la empresa.

(5) Anotar el domicilio fiscal de la empresa.

(6) Señalar con (X) el tipo de declaración de que se trate.

(7) Anotar los datos de cada trabajador, en orden alfabético, señalando el nombre completo, la clave del RFC, el número de registro ante el IMSS, el monto del ingreso anual y el importe total del crédito al salario pagado en efectivo.

(8) Anotar los montos que solicita el formato en los recuadros A, B, C y D según corresponda y anotar la suma de estos en el recuadro E.

(9) Anotar el número de trabajadores que recibieron crédito al salario en efectivo durante el ejercicio.

(10) En estos recuadros se anotarán las cantidades que nos muestren el monto total de los pagos efectuados en el ejercicio anterior que sirvió de base para determinar el ISR de sueldos y salarios, es decir

únicamente el monto de los ingresos gravados para impuesto sobre productos del trabajo. En el segundo recuadro se anotara el monto total de las erogaciones relacionadas con sueldos y salarios, incluyendo todas las prestaciones y percepciones gravadas o exentas.

(11) Anotar los datos del representante legal y su firma.

Esta declaración deberá ser llenada a maquina o con letra de molde en tinta azul o negra, deberá presentarse por duplicado en febrero y sólo se incluirán trabajadores que recibieron pagos en efectivo por concepto del crédito al salario.

DECLARACION ANUAL DEL
CREDITO AL SALARIO PAGADO EN EFECTIVO
CORRESPONDIENTE AL AÑO DE 194

PERIODO FISCAL
MES AÑO MES AÑO
(1) 0 1 9 4 0 1 9 4

(4) SARAJI, S.A. DE C.V.

APELLIDO PATERNO, MATEMPO Y NOMBRE (E) O DENOMINACION O RAZON SOCIAL

(5) GALICIA
CALLE 5-24-18-50
TELIGONO

18
No. Y LETRA INTERIOR
BENITO JUAREZ
MUNICIPIO O DELEGACION EN EL D.F.

No. Y LETRA INTERIOR
DISTRITO FEDERAL
ENTIDAD FEDERATIVA

26
CEN
(2) 2 0 5
CLAVE DE REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES
S A M 9 4 0 1 0 1 J A 3

ALAMOS
COLOMIA

03400
CODIGO POSTAL

(6) MARCAR CON UNA X NORMAL X COMPLEMENTARIA

HOLA 1 DE 1 HOJAS

DATOS DEL TRABAJADOR		NOMBRE DEL TRABAJADOR	R.F.C.	REGISTRO I.M.S.S.	INGRESO ANUAL	TOTAL DEL CREDITO AL SALARIO PAGADO EN EFECTIVO
(7) 01	ACOSTA RUIZ JUAN		AORJ 570508 GA3	71795717912	14,410.00	38.48
02	CALLES ROBLES JAVIER		CAJR 721101 2P5	45907219231	7,495.36	545.29
03	CRUZ ACOSTA ROE		CUAR 611128 012	79766123124	7,589.57	823.44
04	ROJAS GOMEZ ELOY		ROGE 550414 5P8	76725513121	9,053.31	425.42
05						
06						
07						
08						
09						
10						
11						
12						
13						
14						
15						
16						
17						
18						

SE PRESENTA POR DUPLICADO

FALLA DE ORIGEN

DECLARACION ANUAL DEL IMPUESTO SOBRE LA RENTA.

En las hojas Nos. 6 y 7 (los números se encuentran encerrados en un cuadrado) del formato SHCP-2 la S.H.C.P. nos solicita la información referente al desglose de las remuneraciones a los trabajadores durante el ejercicio y su llenado es de la siguiente forma:

(a) Número de trabajadores. Se anotará el número de los trabajadores que laboraron en la empresa en el ejercicio, clasificándolos de acuerdo al importe de las remuneraciones percibidas con relación al número de salarios mínimos. Los parámetros para clasificar a los salarios de acuerdo al salario mínimo, no se encuentran correctamente definidos en el formato, pero creemos que lo que la SHCP trató de decir, es que en el recuadro número 35, se anotará el número de trabajadores que percibieron hasta el equivalente de un salario mínimo, en el número 36 sería de más de un salario mínimo hasta 3 salarios mínimos y así sucesivamente.

(b) Sueldos y salarios. Se anotará el importe de las percepciones recibidas durante el año por los trabajadores por concepto de sueldos y salarios ordinarios, sin considerar remuneraciones extras, especiales y prestaciones sociales.

(c) Tiempo extra. Se anotará el importe total de los pagos por tiempo extraordinario laborado en los términos de los artículos 66 al 68 de la LFT pagados a los trabajadores de la empresa durante el ejercicio.

(d) P.T.U. Se anotará el importe de la PTUE efectivamente pagada durante el ejercicio, es decir, la cantidad cobrada por los

trabajadores por concepto de reparto de utilidades del ejercicio inmediato anterior.

(e) Aguinaldo. Se anotará el importe de los pagos efectuados a todos los trabajadores por concepto de la gratificación anual prevista en el artículo 87 de la LFT.

(f) Prima vacacional. Se anotará el importe total de pagos efectuados durante el ejercicio por concepto de prima vacacional en los términos del artículo 80 de la LFT.

(g) Fondo de ahorro. Se anotarán el importe de las cuotas aportadas por la empresa al fondo de ahorro, no se deberán tomar en cuenta las retenidas al trabajador, ni los rendimientos obtenidos.

(h) Ayuda de despensa y alimentación. Se anotará el importe del total de erogaciones efectuadas por la empresa por concepto de pagos de despensa y alimentación de los trabajadores, independientemente de la forma en que se otorgue esta prestación, ya sea por vales, comedores, entrega de despensas u otros similares.

(i) Ayuda para gastos de transporte. Se anotará el importe de total de erogaciones efectuadas por la empresa por concepto de ayuda para gastos de transporte, independientemente de la forma en que se otorgue esta prestación, ya sea por cantidades en efectivo entregadas a los trabajadores, por vales para gasolina, servicio de transporte rentado, transportación en vehículos de la empresa, entrega de abonos para transporte, u otros similares.

(j) Otras remuneraciones. Se anotará el importe total de los pagos erogados por la empresa por conceptos distintos a los arriba numerados, como pueden ser cantidades entregados a los trabajadores por conceptos de premios de puntualidad, becas educacionales, bonos y/o ayudas especiales y otros.

(k) Totales. Se anotarán las sumas por cada columna, mismas que se clasifican de acuerdo al nivel del salario mínimo anualizado, es decir, las remuneraciones se deberán clasificar de acuerdo a como lo señalamos en el inciso (a).

Los datos asentados en estos cuadros deberán redondearse a nuevos pesos sin centavos.

En esta declaración, en la hoja cinco , en el recuadro del estado de resultados, en el renglón 34, se nos pide anotar el importe de los sueldos y salarios y en el renglón 38, el importe de los gastos de previsión social.

Los datos, tanto del balance general, como del estado de resultados que se tomen para esta declaración, deberán obtenerse de los registros contables de la empresa, por lo que mas adelante indicaremos que cuentas y subcuentas deberán considerarse para obtener la información de los renglones arriba mencionados.

CLASE DE IMPUESTO PERSONAL DE CONTRIBUYENTES

3 S A N 1 9 4 0 1 0 1 A J 3

ESTADO DE POBLACION FINANCIERA (BALANCE) AL DE DICIEMBRE DE 19

ACTIVO		PASIVO	
EFECTIVO EN CASH	1	DEBITOS Y PROVISIONES	11
RENTAS DE INVERSIONES	2	DEBITOS POR PAGAR	12
RENTAS DE INVERSIONES	3	OTROS PAGOS	13
RENTAS DE INVERSIONES	4	CONTRATACIONES POR PAGAR	14
RENTAS DE INVERSIONES	5	BANCA PASIVA	15
RENTAS DE INVERSIONES	6		
RENTAS DE INVERSIONES	7		
RENTAS DE INVERSIONES	8		
RENTAS DE INVERSIONES	9		
RENTAS DE INVERSIONES	10		
RENTAS DE INVERSIONES	11		
RENTAS DE INVERSIONES	12		
RENTAS DE INVERSIONES	13		
RENTAS DE INVERSIONES	14		
RENTAS DE INVERSIONES	15		
RENTAS DE INVERSIONES	16		
RENTAS DE INVERSIONES	17		
RENTAS DE INVERSIONES	18		
RENTAS DE INVERSIONES	19		
RENTAS DE INVERSIONES	20		
RENTAS DE INVERSIONES	21		
RENTAS DE INVERSIONES	22		
RENTAS DE INVERSIONES	23		
RENTAS DE INVERSIONES	24		
RENTAS DE INVERSIONES	25		
RENTAS DE INVERSIONES	26		
RENTAS DE INVERSIONES	27		
RENTAS DE INVERSIONES	28		
RENTAS DE INVERSIONES	29		
RENTAS DE INVERSIONES	30		
RENTAS DE INVERSIONES	31		
RENTAS DE INVERSIONES	32		
RENTAS DE INVERSIONES	33		
RENTAS DE INVERSIONES	34		
RENTAS DE INVERSIONES	35		
RENTAS DE INVERSIONES	36		
RENTAS DE INVERSIONES	37		
RENTAS DE INVERSIONES	38		
RENTAS DE INVERSIONES	39		
RENTAS DE INVERSIONES	40		
RENTAS DE INVERSIONES	41		
RENTAS DE INVERSIONES	42		
RENTAS DE INVERSIONES	43		
RENTAS DE INVERSIONES	44		
RENTAS DE INVERSIONES	45		
RENTAS DE INVERSIONES	46		
RENTAS DE INVERSIONES	47		
RENTAS DE INVERSIONES	48		
RENTAS DE INVERSIONES	49		
RENTAS DE INVERSIONES	50		
RENTAS DE INVERSIONES	51		
RENTAS DE INVERSIONES	52		
RENTAS DE INVERSIONES	53		
RENTAS DE INVERSIONES	54		
RENTAS DE INVERSIONES	55		
RENTAS DE INVERSIONES	56		
RENTAS DE INVERSIONES	57		
RENTAS DE INVERSIONES	58		
RENTAS DE INVERSIONES	59		
RENTAS DE INVERSIONES	60		
RENTAS DE INVERSIONES	61		
RENTAS DE INVERSIONES	62		
RENTAS DE INVERSIONES	63		
RENTAS DE INVERSIONES	64		
RENTAS DE INVERSIONES	65		
RENTAS DE INVERSIONES	66		
RENTAS DE INVERSIONES	67		
RENTAS DE INVERSIONES	68		
RENTAS DE INVERSIONES	69		
RENTAS DE INVERSIONES	70		
RENTAS DE INVERSIONES	71		
RENTAS DE INVERSIONES	72		
RENTAS DE INVERSIONES	73		
RENTAS DE INVERSIONES	74		
RENTAS DE INVERSIONES	75		
RENTAS DE INVERSIONES	76		
RENTAS DE INVERSIONES	77		
RENTAS DE INVERSIONES	78		
RENTAS DE INVERSIONES	79		
RENTAS DE INVERSIONES	80		
RENTAS DE INVERSIONES	81		
RENTAS DE INVERSIONES	82		
RENTAS DE INVERSIONES	83		
RENTAS DE INVERSIONES	84		
RENTAS DE INVERSIONES	85		
RENTAS DE INVERSIONES	86		
RENTAS DE INVERSIONES	87		
RENTAS DE INVERSIONES	88		
RENTAS DE INVERSIONES	89		
RENTAS DE INVERSIONES	90		
RENTAS DE INVERSIONES	91		
RENTAS DE INVERSIONES	92		
RENTAS DE INVERSIONES	93		
RENTAS DE INVERSIONES	94		
RENTAS DE INVERSIONES	95		
RENTAS DE INVERSIONES	96		
RENTAS DE INVERSIONES	97		
RENTAS DE INVERSIONES	98		
RENTAS DE INVERSIONES	99		
RENTAS DE INVERSIONES	100		

CONCEPTO

IMPUESTOS RETENIDOS EN EL EJERCICIO	38
RENTAS DE INVERSIONES EN EL EJERCICIO (R)	39
RENTAS DE INVERSIONES EN EL EJERCICIO (R)	40

CONCEPTO

IMPUESTOS RETENIDOS EN EL EJERCICIO	41
RENTAS DE INVERSIONES EN EL EJERCICIO (R)	42
RENTAS DE INVERSIONES EN EL EJERCICIO (R)	43

CONCEPTO

IMPUESTOS RETENIDOS EN EL EJERCICIO	44
RENTAS DE INVERSIONES EN EL EJERCICIO (R)	45
RENTAS DE INVERSIONES EN EL EJERCICIO (R)	46

IMPUESTOS DE ACTIVOS FIJOS

CONSTRUCCIONES	47
CONSTRUCCIONES	48
CONSTRUCCIONES	49

ACTIVOS FIJOS Y EQUIPO DE OFICINA

EQUIPO DE OFICINA	50
EQUIPO DE OFICINA	51
EQUIPO DE OFICINA	52

ACTIVOS FIJOS

EQUIPO DE TRABAJO	53
EQUIPO DE TRABAJO	54
EQUIPO DE TRABAJO	55

El PUNTO DE INFORMACION AL INICIO DE DEL EJERCICIO DE RESULTADOS
El PUNTO DE INFORMACION AL INICIO DE DEL EJERCICIO DE RESULTADOS

NUEVOS PÉSO

CUENTA DE REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES

2P6A934

006

6 SAN 9 4 0 1 0 1 A J 3

IMPUESTO AL VALOR AGREGADO

CATEGORÍA	VALOR DE LOS ACTIVOS ACTIVADOS
IM	IM
E	IC
C	IS
DEBITO	ET
SUB (S)	IS

PAGOS AL ESTABILIZADO

(DESCRIPCIÓN)	MONTOS EN DOLÁRES	LA R. RETENIDO Y ENTREGADO (EN MONEDA NACIONAL)	PRINCIPAL PAGO AL QUE SE LE EFECTUARON PAGOS A SU RESERVA
SUPLER PERSONALES	00	00	PAB 103
AMENUEJAMIENTO	01	02	MONTOS DE DOLÁRES 004
PROVISIONES	00	04	
INTERESES	00	00	
ASISTENCIA TÉCNICA Y TÉCNICA	00	00	
OTROS	00	00	
TOTAL	00	00	

REAJUSTE DE ACTIVOS PAGO BASADO A DEDUCCIÓN INMEDIATA

TIPO DE BIEN	NÚM. DE BIEN	MONTOS DE DEDUCCIÓN
1	1	1
2	4	4
3	1	1
4	10	10
5	13	13
6	16	16
7	20	20
8	20	20
9	25	25
OTROS	00	00
TOTAL	00	00

DEDUCCIONES DE LAS REGULARIZACIONES A LOS TRABAJADORES

DESCRIPCIÓN	DE 1 SALARIO MÍNIMO	DE 2 DE 1 A 3 SALARIOS MÍNIMOS	DE 4 DE 3 A 5 SALARIOS MÍNIMOS	DE 6 DE 5 A 10 SALARIOS MÍNIMOS	DE 8 DE 10 A 15 SALARIOS MÍNIMOS
MANTENIMIENTO DE TRABAJADORES	00 00 00 2	00 00 00 01	00 00 00 02	00 00 00 01	00 00 00 00

(a)

SE PAGA ESTE IMPORTE AL RETENEDOR DE LA PAGARÉ O SE INCLUIRÁ EN EL PAGO POR LA EMPRESA, EN SU CASO

IMPUESTO AL VALOR AGREGADO

IMPRESIÓN AUTORIZADA POR LA D.G.C.F. PARA SUPLENIR FORMAS FISCALES 0 201 A 0 1111

PAGO DE ORDEN

5.2.3.5.2. SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO

Primeramente deberá llenarse el formulario SAR-02-1 que contienen el detalle de aportación por cada trabajador y se llenará de la siguiente manera:

DATOS DEL PATRON

- (1) Registro Federal de Contribuyentes. Se anotarán el RFC de la empresa.
- (2) Bimestre de aportación. Se anotará el número de bimestre y año al que corresponde el pago.
- (3) Nombre, denominación o razón social de la empresa. Se anotará el nombre de la empresa.

DATOS DEL TRABAJADOR

- (4) Registro Federal de contribuyentes. Se anotarán el RFC del trabajador.
- (5) Número de afiliación al IMSS. Se anotará el número de afiliación al IMSS asignado al trabajador
- (6) Número de control interno del banco. Se anotará el número de cuenta asignado por el banco para el control de las aportaciones efectuadas al trabajador.

(7) Banco que opera la cuenta. Se anotará el número de la sucursal y denominación del banco donde se están depositando las aportaciones del trabajador.

(8) Localidad/Sucursal. Se anotará la localidad donde se encuentra ubicado el banco o el nombre de la sucursal.

(9) Fecha de aportación: Se anotará la fecha en que la empresa efectúa la aportación para el trabajador en la institución de crédito.

(10) Apellido paterno, materno y nombre(s). Se anotará el nombre del trabajador, iniciando por el apellido paterno, materno y nombre.

(11) Cuota IMMS. Se anotará el monto de las aportaciones SAR-IMMS.

(12) Cuota INFONAVIT. Se anotará el monto de las aportaciones SAR-INFONAVIT.

(13) Aportación adicional IMMS. Se anotarán las aportaciones adicionales que en forma voluntaria haga el trabajador para este concepto.

(14) Aportación Adicional INFONAVIT. Se anotarán las aportaciones adicionales que en forma voluntaria haga el trabajador para este concepto.

(15) Total. Se anotará el importe total de la aportación al SAR en el bimestre de que se trate.

**SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO
DETALLE DE APORTACION AL TRABAJADOR**

CAR - 02-1

DATOS DEL PATRON

REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES (FORM D)	BIMESTRE DE APORTACION (2)	FECHA
CAH09201101013	1	94

APELLIDO PATERNO, MATERNO Y NOMBRE (E) O DENOMINACION SOCIAL O RAZON SOCIAL

DATOS DEL TRABAJADOR

REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES (FORM D)	NUMERO DE AFILIACION (5)	NUMERO DE CONTROL INTERNO DEL BANCO
AQRJ570508GA3	711795717912	1398765891

BANCO QUE CREA LA CUENTA DE APORTACION	LOCALIDAD SUCURSAL	FECHA DE APORTACION
5151 BANARCA	CHUBUASCOS	170394

APELLIDO PATERNO, MATERNO Y NOMBRE (E)

A C O S T A R I B U I Z I J U A H

CUOTA MES (11)	APORTACION DE OAVIT (12)	APORTACION ADICIONAL MES (13)	APORTACION ADICIONAL DE OAVIT (14)	TOTAL (15)
4,200	1,040	00	00	4,600

PARA USO DEL BANCO

ORIGINAL-BANCO 1a COPIA-PATRON 2a COPIA-TRABAJADOR

**SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO
DETALLE DE APORTACION AL TRABAJADOR**

CAR - 02-1

DATOS DEL PATRON

REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES (FORM D)	BIMESTRE DE APORTACION	FECHA

APELLIDO PATERNO, MATERNO Y NOMBRE (E) O DENOMINACION SOCIAL O RAZON SOCIAL

DATOS DEL TRABAJADOR

REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES (FORM D)	NUMERO DE AFILIACION (5)	NUMERO DE CONTROL INTERNO DEL BANCO

BANCO QUE CREA LA CUENTA DE APORTACION	LOCALIDAD SUCURSAL	FECHA DE APORTACION

APELLIDO PATERNO, MATERNO Y NOMBRE (E)

CUOTA MES (11)	APORTACION DE OAVIT (12)	APORTACION ADICIONAL MES (13)	APORTACION ADICIONAL DE OAVIT (14)	TOTAL (15)
00	00	00	00	00

PARA USO DEL BANCO

ORIGINAL-BANCO 1a COPIA-PATRON 2a COPIA-TRABAJADOR

FALLA DE ORIGEN

Una vez que se han llenado los formularios SAR-02-1 de todos los trabajadores, se procederá al llenado del formulario para aportaciones del patrón a sus trabajadores (SAR-01-1), que viene siendo el resumen de todas las aportaciones del bimestre.

IDENTIFICACION DEL PATRON

(1) Se anotarán el RFC, número de registro patronal en el IMSS, número de expediente de INFONAVIT, nombre, denominación o razón social y domicilio de la empresa.

DATOS DEL BANCO RECEPTOR

(2) Se anotará la denominación y el número de la sucursal o localidad del banco que opera la cuenta, así como el número de la cuenta de cheques de la empresa de donde se abonará el pago.

CUOTAS DEL SEGURO DE RETIRO

(3) Cuotas patronales IMSS. Se anotará el importe de la aportación realizada por el patrón, por todos sus trabajadores, correspondiente a la subcuenta del seguro de retiro; en aportaciones adicionales IMSS, el importe de las aportaciones adicionales efectuadas por los trabajadores y en el total de IMSS, la suma de estos conceptos.

APORTACIONES AL INFONAVIT (Trabajadores sin crédito al INFONAVIT)

(4) Aportaciones patronales INFONAVIT. Se anotará el importe de la aportación realizada por el patrón, por todos sus trabajadores correspondiente a la subcuenta de vivienda; en aportaciones adicionales INFONAVIT, el importe de las aportaciones adicionales al INFONAVIT efectuada por los trabajadores y en el total INFONAVIT, la suma de estos conceptos.

TOTAL DE LAS CUOTAS Y APORTACIONES

(5) Se anotará la suma de los totales de aportaciones IMMS e INFONAVIT.

PAGOS EXTEMPORANEOS

(6) Cuando se trate de pagos extemporáneos las cifras determinadas para IMMS e INFONAVIT se actualizarán en los términos que indica el CFF.

(7) Recargos. Se anotará, para cada concepto, el importe de los recargos determinados en los términos del CFF.

CONTROL DE CUOTAS Y APORTACIONES

(8) Número de Trabajadores. Se anotarán número de trabajadores que forman parte de la presentación de aportaciones.

(9) Bimestre de aportación. Se anotará el bimestre a que corresponde el pago y el año respectivo.

(10) Números de formularios. Se anotarán el número de formularios que se anexan al formulario SAR-01-1 y en su caso, los soportes magnéticos de información, indicando el tipo de dispositivo y nombre del archivo.

(11) Representante legal. Se anotará el teléfono, nombre, RFC y firma del patrón o de su representante legal.

(12) Fecha de recepción. Se anotará la fecha en que la empresa efectúa la aportación para el trabajador en la institución de crédito.

SISTEMA DE AHORRO PARA EL RETIRO
FORMULARIO PARA APORTACIONES DEL PATRON A SUS TADAJADORES

CAN-01-1

IDENTIFICACION DEL PATRON

REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES (R.F.C.) **S A N 9 2 0 1 0 1 J A 3** D **Y 6 B 2 4 6 1 5 1 0 6** NUMERO DE EXPEDIENTE INFONAVIT **1 5 0 5 3 7 4 2 8**

APPELLIDO PATERNO, MATERNO Y NOMBRE (YO DE FORMACION O RAZON SOCIAL) **S A H U J I S A I D E G V**

(1) DOMICILIO DE LA EMPRESA, CALLE Y NUMERO (EXTENSION SI TIENE) **G A L A C I A 1 8**

COLONIA **A L A M O S** CODIGO POSTAL **0 3 4 0 0**

MUNICIPIO, POBLACION, DELEGACION O MUNICIPIO

ESTADO FEDERATIVO **B I E N T I D J U A L P E 7**

D.F.

DATOS DEL BANCO RECEPTOR

(2) DENOMINACION DEL BANCO **BAHIAER, S.A.** UBICACION DE CUENTA **9 2 0 7 3 5 2** CUENTA DE CREDITOS

CUOTAS DEL SEGURO DEL RETIRO

(3) IMPORTES CUOTAS PATRONALES RGS **2 9 2 00** APORTACIONES ADICIONALES RGS **00** TOTAL RGS **2 9 2 00**

APORTACIONES AL INFONAVIT (TRABAJADORES SIN CREDITO AL INFONAVIT)

(4) IMPORTES APORTACIONES PATRONALES INFONAVIT **7 2 9 00** APORTACIONES ADICIONALES INFONAVIT **00** TOTAL INFONAVIT **7 2 9 00**

TOTAL DE LAS CUOTAS Y APORTACIONES

(5) TOTAL RGS + TOTAL INFONAVIT **1 0 2 1 00**

PAGOS EXTEMPORANEOS

(6) ACTUALIZACION RGS **00** INFONAVIT **00**

(7) RECARGOS **00**

CONTROL DE CUOTAS Y APORTACIONES

(8) NUMERO DE TRABAJADORES **15** BIMESTRE DE APORTACION (9) **1 1 9 4**

NUMERO DE FORMULARIOS: SOPORTES MAGNETICOS DE INFORMACION (DE ACUERDO AL CONTRATO QUE SE ESTABLEZCA)

NUMERO DE FORMULARIOS:	TIPO DE CONTRATO	NOMBRE DEL ARCHIVO
SAR-01-1 1		
SAR-02-1 6		
SAR-04-1		
SAR-05-1		
TOTAL 7		

PATRON

REPRESENTANTE LEGAL **LAG** **9 1 5 5 2 4 1 8 5 0** **ILL** **6 5 0**

GARZA TREVINO ORIB

CATO-450223-120

R/C

BANCO

FECHA, LUGAR Y FIRMA DE LA SUZAFILIAL QUE RECIBE LOS DOCUMENTOS Y LA APORTACION

FECHA DE RECEPCION

1 7 0 3 9 4

ORIGINAL - ENVIAR COPIA PATRON

FALLA DE ORIGEN

5.2.3.5.3 IMPUESTO DEL 2 % SOBRE NOMINAS DEL D.F.

Este impuesto deberá pagarse los días 15 de cada mes utilizando el formato R-7-5 que se llena del modo siguiente:

- (1) Datos de identificación del contribuyente. Se anotarán el RFC, nombre y domicilio, y actividad del contribuyente.
- (2) Tipo de declaración. Se marcará con "X" el tipo de declaración, si se trata de normal o complementaria, si se trata de sociedad mercantil y además, si se está sujeto al pago del IVA.
- (3) Periodo de la declaración. Se anotará el mes y año al que corresponda la declaración, así como el número de trabajadores con que se contaba al final del mencionado mes.
- (4) Total de remuneraciones pagadas. Se anotará el importe total de las remuneraciones afectas a este impuesto (consultar tema 6 del capítulo II).
- (5) Impuesto a pagar. El impuesto se calculará aplicando el 2 % al total de remuneraciones pagadas indicadas en el punto anterior.
- (6) Pagos extemporáneos. En el caso de que el pago sea extemporáneo, el impuesto no deberá actualizarse en los términos del artículo 7 de la LISR y se cubrirán los recargos correspondientes.
- (7) Importe total a pagar. Se anotará el total a pagar en el mes.
- (8) Firma. Se estampará la firma del contribuyente o su representante legal.



R-7-3

DECLARACION DEL IMPUESTO SOBRE NOMINAS

DATOS DE IDENTIFICACION DEL CONTRIBUYENTE		REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES	
NOMBRE (apellido paterno, materno, nombre) o RAZON SOCIAL		SAM 940101 JA3	
(1) DOMICILIO FISCAL			
CALLE		NO. EXTERIOR	NO. INTERIOR
GALICIA		18	
CALLE		CODIGO POSTAL	
ALAMOS		03400	

ACTIVIDAD			
C/V. DE HERRAMIENTAS			
DECLARACION		(3) PERIODO QUE SE DECLARA	NO. DE TRABAJADORES AL FINAL DEL MES QUE DECLARA
NORMAL <input checked="" type="checkbox"/>	COMPLEMENTARIA <input type="checkbox"/>	MES 011 AÑO 914	6
SOCIEDAD MERCANTIL <input type="checkbox"/> SUJETO A I.V.A. <input checked="" type="checkbox"/>			

	CONCEPTOS	IMPORTE
(4)	A. TOTAL DE REMUNERACIONES PAGADAS	H\$ 0,133,60
(5)	B. 2% SOBRE TOTAL DE REMUNERACIONES PAGADAS	162.67
(6)	C. RECARGOS POR EXTEMPORANEIDAD AL % MENSUAL	
(7)	D. IMPORTE TOTAL A PAGAR (B+C)	162.67

DECLARO BAJO PROTESTA DE DECIR LA VERDAD
QUE TODOS LOS DATOS ASENTADOS SON CIERTOS

(8) FIRMA DEL CONTRIBUYENTE O REPRESENTANTE LEGAL

TALON PARA USO DE LA TESORERIA



R-7-4

DECLARACION DEL IMPUESTO SOBRE NOMINAS

DATOS DE IDENTIFICACION DEL CONTRIBUYENTE		REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES	
NOMBRE (apellido paterno, materno, nombre) o RAZON SOCIAL		SAM 940101 JA3	
(1) DOMICILIO FISCAL			
CALLE		NO. EXTERIOR	NO. INTERIOR
GALICIA		18	
CALLE		CODIGO POSTAL	
ALAMOS		03400	

DECLARACION			
NORMAL <input checked="" type="checkbox"/>		COMPLEMENTARIA <input type="checkbox"/>	(3) PERIODO QUE SE DECLARA
SOCIEDAD MERCANTIL <input type="checkbox"/>		SUJETO A I.V.A. <input checked="" type="checkbox"/>	MES 011 AÑO 914
			NO. DE TRABAJADORES AL FINAL DEL MES QUE DECLARA
			6

	CONCEPTOS	IMPORTE
(4)	A. TOTAL DE REMUNERACIONES PAGADAS	H\$ 0,133,60
(5)	B. 2% SOBRE TOTAL DE REMUNERACIONES PAGADAS	162.67
(6)	C. RECARGOS POR EXTEMPORANEIDAD AL % MENSUAL	
(7)	D. IMPORTE TOTAL A PAGAR (B+C)	162.67

DE VENTA EN PAPELETA "GAFN", S. A. PUNTA DE B.D. DOMINGO LUGALÉS 7 Y 11-40-91

COMPROBANTE PARA EL CONTRIBUYENTE

5.2.3.5.4 AVISO DE MODIFICACION DE SALARIOS ANTE EL IMSS

Se deberá presentar el aviso de modificación de salario del trabajador, que el formulario AFIL-03, y en el se deberán asentar los siguientes datos:

- (1) Número de afiliación del trabajador.
- (2) Número de registro patronal de la empresa.
- (3) Nombre completo del trabajador.
- (4) R.F.C. del trabajador.
- (5) Salario diario integrado.
- (6) Tipo de salario.
- (7) Ocupación del trabajador.
- (8) Fecha de la modificación.
- (9) Indicar si se trata de semana o jornada reducida.
- (10) Nombre denominación o razón social del patrón.
- (11) Domicilio completo del centro de trabajo.
- (12) Firma del patrón.
- (13) Firma del trabajador.

AFIL-03

INSTITUTO MEXICANO DEL SEGURO SOCIAL
SUBDIRECCION GENERAL DE FINANZAS
SERVICIOS DE AFILIACION-VIGENCIA DE DERECHOS

DECLARACION DE
CANTO A PAGAR

(1) NUMERO DE AFILIACION DEL ASEGURADO
06 72 43 2211 2

(2) NUMERO DE REGISTRO PATRONAL
Y68 2461610 6

AVISO DE MODIFICACION
DE SALARIO DEL ASEGURADO

(4) REGISTRO FEDERAL DE CONTRIBUYENTES
LORA 431206 DHS
OCUPACION DEL ASEGURADO

(3) NOMBRE COMPLETO DEL ASEGURADO
LOPEZ BORJAS ADRIANO

(7) CATEGORIA DEL ASEGURADO
GERENTE GENERAL

SALARIO (5) DIARIO INTEGRADO 148.70 TIPO DE SALARIO (6) FIJO VARIABLE SALTO

(8) FECHA DE LA MODIFICACION 01 01 95 EXTEMPORANEO

(9) JORNADA O SEMANA REDUCIDA

(10) NOMBRE DENOMINACION, PAZON SOCIAL DEL PATRON O SUJETO OBLIGADO
SAMMI, S.A. DE C.V.

UBICACION DEL CENTRO DE TRABAJO (11) CALICIA 18 ALAMOS BENTON JUAREZ MEXICO 03400 B.F.

(12)

FIRMA DEL PATRON, SUJETO OBLIGADO O SU REPRESENTANTE LEGAL (AUTOTITULAR)

(13)

FIRMA O HUELLA DEL TRABAJADOR
SOLO EN CASO DE SALARIO DESCENDENTE

ASEGURADO: CONSERVE SU COPIA PARA TRAMITES ANTE ESTE INSTITUTO, EN CASO DE CAMBIO DE DOMICILIO COMUNIQUELO AL I.M.S.S.

3. FORMAS AVISOS ORIGINALES

LEERSE A MAQUINA O LETRA DE MOLDE

EXCLUSIVO IMSS

MODIFICACION DE SALARIO
FECHA Y HORA DE RECEPCION
DE ESTE AVISO EN EL I.M.S.S.

FALLA DE ORIGEN

5.2.4 TERMINACION DE LA RELACION DE TRABAJO

5.2.4.1 AVISO DE BAJA ANTE EL INSS

Al término de la relación laboral, independientemente del motivo de la misma, la empresa deberá presentar ante el IMSS, en un plazo de hasta cinco días hábiles, el aviso de baja del trabajador, el cual contendrá los siguientes datos:

(1) Número de afiliación del trabajador. Se anotará correctamente el número de afiliación del trabajador y se recomienda para ello, verificarlo con el anotado por el instituto en la última liquidación de cuotas obrero patronales, con el objeto de no incurrir en errores.

(2) Número de registro patronal. Se anotara el número de registro patronal asignado por el IMSS a la empresa.

(3) Datos del trabajador. Se anotará el nombre completo del trabajador, comenzando por el apellido paterno, el materno y nombre(s).

(4) Datos del patrón. Se anotará el nombre del patrón o su razón social, en caso de ser persona física, se iniciará anotando el nombre(s) y después los apellidos.

(5) Datos del centro de trabajo. Se anotará la ubicación del centro de trabajo, incluyendo los datos de la calle, número, colonia y / o población, municipio, código postal y entidad federativa.

(6) Fecha de baja. Se anotará la fecha de baja del trabajador, considerando ésta, la del último día en que cobró salario.

(7) Causa de la baja. Se anotará el motivo por la cual se concluyo la relación de trabajo, siendo las mas frecuentes:

- Separación voluntaria
- Terminación de contrato
- Abandono de empleo
- Muerte del trabajador
- Cierre de la empresa
- Suspensión de actividades
- Despido por incumplimiento
- Jubilación del trabajador
- Incapacidad permanente del trabajador

5.2.4.2. BAJA ANTE EL INFONAVIT

SAMUJI, S.A. DE C.V. tendrá que notificar al INFONAVIT mediante el talón de la liberación a la retención, de que un empleado con crédito por cubrir a esa institución, fue separado de la empresa. El llenado se hace de la manera siguiente:

(1) Datos del acreditado. Deberá anotarse el número de crédito, el RFC y nombre del trabajador acreditado.

(2) Datos del retenedor. Deberá anotarse el RFC, nombre, denominación o razón social, número de expediente ante el instituto y firma del patrón o representante legal.

(3) Motivo. Se anotará el motivo de la liberación utilizando para ello las claves siguientes:

- J Jubilación
- S Separación
- P Incapacidad parcial permanente,
Invalidez definitiva
- M Muerte
- N Nunca ha laborado en la empresa
- O Otros (especificar)

(4) Fecha de liberación. Se anotará la fecha en que se dio el motivo de liberación.

(5) La fecha de recepción en el INFONAVIT.

SAMUJI, S.A. DE C.V. además deberá presentar el aviso de baja al INFONAVIT y su llenado es de la siguiente forma:

(a) Fecha de elaboración. Se anotará la fecha en que se llena el formato.

(Tomando como referencia los números que están encerrados en un cuadro y que están al lado derecho del formato)

(1) Datos del patrón. Se anotará el número de expediente del INFONAVIT, el R.F.C., el nombre, denominación ó razón social y domicilio del patrón.

(2) Datos del trabajador. Se anotará el R.F.C., el nombre, el número de afiliación ante el IMSS, el domicilio y la fecha de alta del trabajador en la empresa, así como la ubicación del centro de trabajo y en su caso indicar si obtuvo crédito y el número del mismo.

(3) Datos de la baja. Se anotará el motivo y la fecha de la baja así como el último puesto que tuvo el trabajador, y un desglose de la aportaciones y descuentos enterados al INFONAVIT.

(b) Firmas. Este formato deberá ser firmado por el patrón o su representante legal, así como por parte del trabajador o de sus beneficiarios.

5.2.4.3 OBLIGACIONES DERIVADAS DEL TERMINO DE LA RELACION DE TRABAJO.

5.2.4.3.1. DESPIDO JUSTIFICADO.

ACTA ADMINISTRATIVA

México, D.F., a 5 de enero de 1995.

Siendo las 9.30 horas que ha quedado asentada arriba se reúnen en domicilio social de SAMUJI, S.A. de C.V. , las personas que se mencionarán mas adelante, para hacer constar los hechos que se indicarán, mismos que fueron efectuados por el señor Javier Calles Robles, quien es trabajador de la empresa y ocupa el puesto de mensajero; dentro de su jornada y centro de trabajo; los cuales constituyen violaciones a las obligaciones de los trabajadores dispuestas por la Ley Federal de Trabajo en vigor.

HECHOS

- I. El señor Javier Calles Robles faltó injustificadamente a sus labores los días 2, 3 y 4 del presente mes.
- II. El Sr. Javier Calles Robles se presentó a su centro de trabajo a las 9 horas en completo estado de ebriedad.
- III. El señor Javier Calles Robles insultó a sus compañeros de trabajo con palabras altisonantes y agresivas.
- IV. El Sr. Javier Calles Robles agredió físicamente al Sr. Armando López Borjas cuando éste último le reclamo en forma adecuada por su mal comportamiento.

Como se desprende de los hechos señalados, el trabajador, señor Javier Calles Robles, ha incurrido en las violaciones previstas por el Art. 47 Fracciones II, III, VIII, X y XIII lo cual se hace contar para los efectos a que haya lugar.

Las violaciones en que, con su conducta, ha incurrido el trabajador le fueron debida y oportunamente notificadas; no obstante lo cual se deja constancia que este conoce el reglamento interior de trabajo que rige en la empresa del que se le entregó un ejemplar.

Los Señores Juan Acosta Ruíz y Patricia Pérez Roa que firman como testigos de parte de los trabajadores, declaran que les constan todos y cada uno de los hechos mencionados, en virtud de que se encontraban laborando en el momento en que ocurrieron.

Esta acta administrativa se levanta en presencia del trabajador que cometió las violaciones y se le entrega una copia de la misma, por lo que firma de enterado y de recibido

EL TRABAJADOR

EL PATRON

Sr. Javier Calles Robles

Representada por
Obed Garza Treviño

TESTIGOS

Sr. Juan Acosta Ruíz
Vendedor

Patricia Pérez Roa
Secretaria

5.2.4.3.2. DESPIDO INJUSTIFICADO

Un trabajador es despedido sin responsabilidad para él, el día 9 de mayo de 1994. Su fecha de ingreso a la empresa data del 15 de agosto de 1982, percibe un sueldo quincenal de N\$ 1,500.00 y a esa fecha no ha tomado vacaciones correspondientes al año de 1994.

DETERMINACION DEL FINIQUITO.

a) Salario devengado y no pagado:

Días laborados por sueldo diario N\$ 100.00 x 9 días = N\$ 900.00

b) Vacaciones.

Número de días laborados en 1994 = 130 días

Días de vacaciones correspondientes al 11°

año de trabajo según Art. 76 LFT = 14 días

Proporción de días trabajados $14 / 366 \times 130 = 5$ días

Importe por vacaciones = N\$ 100.00 X 5 días = 500.00

c) Prima vacacional.

Según Art. 80 LFT N\$ 500,000 X 25 % = 125.00

d) Gratificación anual.

Según Art. 87 LFT 15 días al año

Proporción de días trabajados $15 / 366 \times 130 = 5.325$

Importe de aguinaldo = N\$ 100.00 X 5.325 = 532.50

e) Prima de antigüedad.

Según Art. 162 LFT 12 días por año laborado

Según Art. 486 LFT N\$ 30.54 Salario base.

Días a considerar 12 X 11 años = 132

Importe de Prima de Antigüedad = N\$ 30.54 X 132 = 4,031.28

f) Indemnizaciones.

Según Art. 50 LFT 20 días por año laborado mas

3 meses de salario

Días a considerar 20 X 11 años = 220

3 meses = 90

Importe indemnización = N\$ 100.00 X 310 = 31,000.00

Total liquidación N\$ 37,088.78

CALCULO DE RETENCIONES

CALCULO DEL ISR

DETERMINACION DE LA BASE GRAVABLE

EXENCIONES:

Prima vacacional N\$ 15.27 X 15 = N\$ 229.05

Aguinaldo 15.27 X 30 = 458.10

Indemnizaciones 15.27 x 90 x 11 = 15,117.30

Total indemnización exenta 15,804.45

Base gravable = 37,088.78 - 15,804.45 = N\$ 21,284.33

IMPUESTO CORRESPONDIENTE AL ULTIMO SUELDO MENSUAL ORDINARIO

Sueldo mensual	N\$ 3,000.00
Impuesto según tarifa Art. 80 y 80-A de la LISR (Nota: En percepciones relacionadas con retiro no se considerara el crédito al salario.)	368.84

DETERMINACION DE LA TASA CORRESPONDIENTE AL ULTIMO SUELDO MENSUAL ORDINARIO:

$$\text{Impuesto / sueldo} = 368.84 / 3,000.00 = 12.29 \%$$

DETERMINACION DEL IMPUESTO PROVISIONAL A RETENER POR EL FINIQUITO

Base gravable	N\$ 21,284.33
	x 12.29 %
Impuesto a retener	2,615.84

CALCULO DE LA RETENCION DE LA CUOTA OBRERA DEL IMSS

Días laborados en el mes = 9	
Salario diario integrado = N\$ 105.20	
Base de retención = 9 X 105.20 =	N\$ 946.80
Porcentaje de retención	X 5.15%
Retención IMSS	48.76

RESUMEN DEL FINIQUITO:

Percepciones:

Sueldo del 1 al 9 de mayo	N\$	900.00
Vacaciones		500.00
Prima vacacional		125.00
Aguinaldo		532.50
Prima de antigüedad		4,031.28
Indemnizaciones por despido		31,000.00
Importe	N\$	37,088.78

Deducciones:

ISR	N\$ 2,615.84	
IMSS	48.76	2,664.60
Pago neto		N\$ 31,424.18

FORMATO DE LIQUIDACION FINAL DEL EMPLEADO.

LUGAR: México, D.F.

A FAVOR DE: Omar Luna Cruz

FECHA DE INGRESO: 15 de agosto de 1982.

PUESTO: Gerente de crédito y cobranzas

FECHA DE LIQUIDACION: 9 de mayo de 1994.

FECHA DE EXPEDICION: 9 de mayo de 1994.

IMPORTE: N\$ 37,088.78 (Treinta y siete mil ochenta y ocho nuevos pesos 78/100 M.N.)

SALARIO DIARIO: N\$ 100.00

PERCEPCIONES:

TRES MESES DE SALARIO DE N\$ 3,000.00 COMO INDEMNIZACION

AL SEPARARSELE DEL SERVICIO DE LA EMPRESA:	N\$ 9,000.00
SUELDO DEL 1 AL 9 DE MAYO DE 1994:	900.00
AGUINALDO:	532.50
VACACIONES:	500.00
PRIMA DE VACACIONES:	125.00
PRIMA DE ANTIGUEDAD:	4,031.28
INDEMNIZACION:	22,000.00
SUB-TOTAL	37,088.78

DEDUCCIONES:

ISPT:	N\$ 2,615.84	
IMSS:	48.76	2,664.60
	-----	-----
TOTAL		N\$ 31,424.18
		=====

Vo. Bo.

APROBADO

El Sr(ita) declara que recibe de conformidad la cantidad que cubre este documento por concepto de liquidación finiquito al cesar en el servicio por LIQUIDACION y por lo mismo no tiene nada más que reclamar a SAMUJI, S.A. DE C.V.

FIRMA DEL EMPLEADO

5.2.5 PARTICIPACION DE UTILIDADES A LOS TRABAJADORES

DETERMINACION DE LA RENTA GRAVABLE PARA EFECTOS DE PTU

Ingresos acumulables		N\$ 2'541,807	
(-)			
Ganancia inflacionaria		33,420	
Intereses acumulables		0	

(+)		2'508,387	
Divid. o utilid. en acciones	0		
Ints. devengados a Favor sin deducción alguna	1,260		
Utilidad en cambio	0	1,260	N\$ 2'509,647
	-----	-----	
Total deducciones		2'326,148	
(-)			
Intereses	0		
Pérdida inflacionaria	10,128		
Depreciación actualizada	68,146	78,274	
	-----	-----	
(+)		2'247,874	
Depreciación (tradicional)	56,528		
Dividendos	0		
Ints. deveng. a cargo (nominales)	0	56,528	2'304,402
	-----	-----	-----
BASE PARA PTU			205,245

BAKUL SA DE CV.

CEDULA REPARTO P.T.U.E. 1994

Area	Nombre	Sueldo Anual Ordinario	Dias Laborados	Factores calcul		PTUE POR		TOTAL PTUE	PTUE		ISR a Retener	Pago Neto
				Salarios	Dias	Salarios	Dias		Exenta	Gravada		
VENTA	ACOSTA RUIZ JUAN	12,000	385	0.2206705	5.6295	2,946	2,055	4,703	229	4,474	93	4,610
FAB	CRUZ ACOSTA NCE	4,820	385	0.2206705	5.6295	1,094	2,043	3,107	229	2,378	0	3,107
FAB	ROJAS GOMEZ ELOY	6,687	385	0.2206705	5.6295	1,520	2,055	3,575	229	3,345	13	3,562
ADMON	CALLES ROBLES JAVIE	4,799	385	0.2206705	5.6295	1,059	2,055	3,114	229	2,385	0	3,114
ADMON	PEREZ ROA PATRICIA	18,000	385	0.2206705	5.6295	3,972	2,055	6,027	229	5,758	278	5,749
Total		49,506	1,873	0.2206705	5.6295	10,263	10,283	20,525	1,143	19,360	334	20,141

TOTAL PTUE A REPARTIR 20,525

50% PTUE POR SUELDOS PERCI 10,263

50% PTUE POR DIAS LABORADO 10,263

RECIBO DE REPARTO DE UTILIDADES

BUENO POR N\$ 3,107.05

R E C I B I de SAMUJI, S.A. DE C.V., la cantidad de tres mil ciento siete nuevos pesos 05/100 M.N. importe total de la participación de utilidades que me corresponde por el ejercicio fiscal del 1 de enero al 31 de diciembre de 1994, según el siguiente detalle.

Por 363 días laborados.....	N\$ 2,043.44
Por N\$ 4,819.75 de salarios devengados.....	1,063.56

T O T A L	3,107.00
	=====

Los anteriores datos se derivan del proyecto formulado por la Comisión Mixta designada para determinar la participación de utilidades de cada trabajador, a cuyo proyecto expresamente otorgo mi conformidad.

México, D.F. a 28 de mayo de 1995.

CRUZ ACOSTA NOE

Nombre y firma del trabajador
R.F.C. CUAN 611128 BI2

5.2.6. ASIENTOS CONTABLES

A continuación se muestran los asientos contables, tanto de diario como de mayor, que se derivan de las operaciones realizadas por la empresa y que tienen relación con los sueldos y salarios.

SAMUJI, S.A. DE C.V. ASIENTOS DE DIARIO

CUENTA	PARCIAL	DEBE	HABER
	-1-		
GASTOS DE FABRICACION		270.45	
Mano de obra directa	239.33		
Fondo de ahorro	<u>31.12</u>		
IMPUESTOS POR PAGAR		23.07	
Crédito al Salario	<u>23.07</u>		
IMPUESTOS POR PAGAR			7.25
Retenciones IMSS	<u>7.25</u>		
ACREEDORES DIVERSOS			62.24
Fondo de ahorro	<u>62.24</u>		
BANCOS			<u>224.03</u>
	SUMAS IGUALES	<u>293.52</u>	<u>293.52</u>

CONCEPTO: Registro nómina semana No. 1. Periodo del 1 al 7 de enero de 1994.

	-2-		
GASTOS DE FABRICACION		424.26	
Mano de obra directa	239.33		
Fondo de ahorro	31.12		
Tiempo extra	<u>153.81</u>		
IMPUESTOS POR PAGAR		14.79	
Crédito al Salario	<u>14.79</u>		
IMPUESTOS POR PAGAR			7.25
Retenciones IMSS	<u>7.25</u>		
ACREEDORES DIVERSOS			62.24
Fondo de ahorro	<u>62.24</u>		
BANCOS			<u>369.56</u>
	SUMAS IGUALES	<u>439.05</u>	<u>439.05</u>

CONCEPTO: Registro nómina semana No. 2. Periodo del 8 al 14 de enero de 1994.

SAMUJI, S.A. DE C.V.
ASIENTOS DE DIARIO

CUENTA	PARCIAL	DEBE	HABER
	-3-		
GASTOS DE VENTA		565.00	
Sueldos ordinarios	500.00		
Fondo de ahorro	<u>65.00</u>		
GASTOS DE ADMINISTRACION		2,801.33	
Sueldos ordinarios	2,479.05		
Fondo de ahorro	<u>322.28</u>		
IMPUESTOS POR PAGAR		29.81	
Crédito al Salario	<u>29.81</u>		
IMPUESTOS POR PAGAR			339.12
Retenciones IMSS	150.48		
Retenciones sobre sueldos,	<u>188.64</u>		
ACREEDORES DIVERSOS			774.56
Fondo de ahorro	<u>774.56</u>		
BANCOS			<u>2,282.46</u>
<i>SUMAS IGUALES</i>		<u>3,396.14</u>	<u>3,396.14</u>

CONCEPTO: Registro nómina quincena No. 1. Periodo del 1 al 15 de enero de 1994.

	-4-		
GASTOS DE FABRICACION		230.18	
Mano de obra directa	203.70		
Fondo de ahorro	<u>26.48</u>		
IMPUESTOS POR PAGAR		18.98	
Crédito al Salario	<u>18.98</u>		
IMPUESTOS POR PAGAR			7.25
Retenciones IMSS	<u>7.25</u>		
ACREEDORES DIVERSOS			52.96
Fondo de ahorro	<u>52.96</u>		
BANCOS			<u>188.95</u>
<i>SUMAS IGUALES</i>		<u>249.16</u>	<u>249.16</u>

CONCEPTO: Registro nómina semana No. 3. Periodo del 15 al 21 de enero de 1994.

SAMUJI, S.A. DE C.V.
ASIENTOS DE DIARIO

CUENTA	PARCIAL	DEBE	HABER
	-5-		
GASTOS DE FABRICACION		270.45	
Mano de obra directa	239.33		
Fondo de ahorro	<u>31.12</u>		
IMPUESTOS POR PAGAR		23.07	
Crédito al Salario	<u>23.07</u>		
IMPUESTOS POR PAGAR			7.25
Retenciones IMSS	<u>7.25</u>		
ACREEDORES DIVERSOS			62.24
Fondo de ahorro	<u>62.24</u>		
OTROS INGRESOS			0.20
Venta de vales de despensa			0.20
BANCOS			<u>223.83</u>
	<i>SUMAS IGUALES</i>	<u>293.52</u>	<u>293.52</u>

CONCEPTO: Registro nómina semana No. 4. Periodo del 22 al 28 de enero de 1994.

	-6-		
GASTOS DE VENTA		565.00	
Sueldos ordinarios	500.00		
Fondo de ahorro	<u>65.00</u>		
GASTOS DE ADMINISTRACION		3,901.33	
Sueldos ordinarios	2,479.05		
Fondo de ahorro	322.28		
Tiempo extra	450.00		
Premio de asistencia	200.00		
Premio de puntualidad	50.00		
Prima dominical	<u>400.00</u>		
IMPUESTOS POR PAGAR		29.81	
Crédito al Salario	<u>29.81</u>		
IMPUESTOS POR PAGAR			499.23
Retenciones IMSS	150.48		
Retenciones sobre sueldos	<u>348.75</u>		
ACREEDORES DIVERSOS			774.56
Fondo de ahorro	<u>774.56</u>		

SAMUJI, S.A. DE C.V.
ASIENTOS DE DIARIO

CUENTA	PARCIAL	DEBE	HABER
OTROS INGRESOS			0.40
BANCOS			<u>3,221.95</u>
<i>SUMAS IGUALES</i>		<u>4,496.14</u>	<u>4,496.14</u>

CONCEPTO: Registro nómina quincena No. 2. Periodo del 16 al 31 de enero de 1994.

	-7-		
GASTOS DE FABRICACION			700.00
Vales de despensa	200.00		
Tickets restaurant	400.00		
Vales gasolina	<u>100.00</u>		
GASTOS DE VENTA			350.00
Vales de despensa	100.00		
Tickets restaurant	200.00		
Vales gasolina	<u>50.00</u>		
GASTOS DE ADMINISTRACION			1,050.00
Vales de despensa	300.00		
Tickets restaurant	600.00		
Vales gasolina	<u>150.00</u>		
BANCOS			<u>2,100.00</u>
<i>SUMAS IGUALES</i>		<u>2,100.00</u>	<u>2,100.00</u>

CONCEPTO: Pago y entrega de prestaciones en vales mes de enero de 1994

	-8-		
GASTOS DE FABRICACION			352.85
Cuotas IMSS	252.60		
Cuotas IMSS-SAR	22.49		
2% sobre nóminas D.F.	21.51		
Cuotas Infonavit	<u>56.25</u>		
GASTOS DE VENTA			317.14
Cuotas IMSS	220.28		
Cuotas IMSS-SAR	21.96		
2% sobre nóminas D.F.	20.00		
Cuotas Infonavit	<u>54.90</u>		

SAMUJI, S.A. DE C.V.
ASIENTOS DE DIARIO

CUENTA	PARCIAL	DEBE	HABER
GASTOS DE ADMINISTRACION		1,618.65	
Cuotas IMSS	1,116.56		
Cuotas IMSS-SAR	108.83		
2% sobre nóminas D.F.	121.16		
Cuotas Infonavit	<u>272.10</u>		
IMPUESTOS POR PAGAR		329.96	
Retenciones IMSS	<u>329.96</u>		
IMPUESTOS POR PAGAR			2,618.60
IMSS	1,919.40		
SAR	153.28		
2% sobre nóminas	162.67		
INFONAVIT	<u>383.25</u>		
<i>SUMAS IGUALES</i>		<u>2,618.60</u>	<u>2,618.60</u>

CONCEPTO: Provisión de impuestos por pagar mes de enero de 1994

	-9-		
IMPUESTOS POR PAGAR		537.00	
Retenciones sueldos	<u>537.00</u>		
IMPUESTOS POR PAGAR			140.00
Crédito al Salario	<u>140.00</u>		
BANCOS			397.00
<i>SUMAS IGUALES</i>		<u>537.00</u>	<u>537.00</u>

CONCEPTO: Pago provisional de impuestos mes de enero de 1994

	-10-		
IMPUESTOS POR PAGAR		162.67	
2% sobre nóminas	<u>162.67</u>		
BANCOS			162.67
<i>SUMAS IGUALES</i>		<u>162.67</u>	<u>162.67</u>

CONCEPTO: Pago 2% sobre nóminas mes de enero de 1994

SAMUJI, S.A. DE C.V.
ASIENTOS DE DIARIO

CUENTA	PARCIAL	DEBE	HABER
	-11-		
GASTOS DE FABRICACION		1,381.80	
Mano de obra directa	957.32		
Fondo de ahorro	124.48		
Premio de asistencia	200.00		
Premio de puntualidad	<u>100.00</u>		
GASTOS DE VENTA		1,280.00	
Sueldos ordinarios	1,000.00		
Fondo de ahorro	130.00		
Premio de asistencia	100.00		
Premio de puntualidad	<u>50.00</u>		
GASTOS DE ADMINISTRACION		6,052.66	
Sueldos ordinarios	4,958.10		
Fondo de ahorro	644.56		
Premio de asistencia	300.00		
Premio de puntualidad	<u>150.00</u>		
IMPUESTOS POR PAGAR		116.86	
Crédito al Salario	<u>116.86</u>		
IMPUESTOS POR PAGAR			748.81
Retenciones IMSS	329.96		
Retenciones sobre sueldos	<u>418.85</u>		
ACREEDORES DIVERSOS			1,904.04
Fondo de ahorro	1,798.08		
Credito Infonavit	100.66		
Cuota mantenimiento	<u>5.30</u>		
OTROS INGRESOS			0.60
BANCOS			6,177.87
	SUMAS IGUALES	<u>8,831.32</u>	<u>8,831.32</u>

CONCEPTO: Registro nóminas semanales y quincenales de febrero de 1994.

	-12-		
GASTOS DE FABRICACION		700.00	
Vales de dispensa	200.00		
Tickets restaurant	400.00		
Vales gasolina	<u>100.00</u>		

SAMUJI, S.A. DE C.V.
ASIENTOS DE DIARIO

CUENTA	PARCIAL	DEBE	HABER
GASTOS DE VENTA		350.00	
Vales de despensa	100.00		
Tickets restaurant	200.00		
Vales gasolina	<u>50.00</u>		
GASTOS DE ADMINISTRACION		1,050.00	
Vales de despensa	300.00		
Tickets restaurant	600.00		
Vales gasolina	<u>150.00</u>		
BANCOS			2,100.00
	<i>SUMAS IGUALES</i>	<u>2,100.00</u>	<u>2,100.00</u>

CONCEPTO: Pago y entrega de prestaciones en vales mes de febrero/94.

-13-

GASTOS DE FABRICACION		324.46	
Cuotas IMSS	228.20		
Cuotas IMSS-SAR	20.31		
2% sobre nóminas D.F.	25.15		
Cuotas Infonavit	<u>50.80</u>		
GASTOS DE VENTA		291.32	
Cuotas IMSS	199.08		
Cuotas IMSS-SAR	19.84		
2% sobre nóminas D.F.	23.00		
Cuotas Infonavit	<u>49.60</u>		
GASTOS DE ADMINISTRACION		1,428.62	
Cuotas IMSS	976.42		
Cuotas IMSS-SAR	98.29		
2% sobre nóminas D.F.	108.16		
Cuotas Infonavit	<u>245.75</u>		
IMPUESTOS POR PAGAR		329.96	
Retenciones IMSS	<u>329.96</u>		
IMPUESTOS POR PAGAR			2,374.56
IMSS	1,733.66		
SAR	138.44		
2% sobre nóminas	156.31		
INFONAVIT	<u>346.15</u>		
	<i>SUMAS IGUALES</i>	<u>2,374.56</u>	<u>2,374.56</u>

CONCEPTO: Provision de impuestos por pagar mes de febrero de 1994.

SAMUJI, S.A. DE C.V.
ASIENTOS DE DIARIO

CUENTA	PARCIAL	DEBE	HABER
	-14-		
IMPUESTOS POR PAGAR		419.00	
Retenciones sueldos	<u>419.00</u>		
IMPUESTOS POR PAGAR			117.00
Crédito al Salario	<u>117.00</u>		
BANCOS			<u>302.00</u>
	<i>SUMAS IGUALES</i>	<u>419.00</u>	<u>419.00</u>

CONCEPTO: Pago provisional de impuestos del mes de febrero de 1994

	-15-		
IMPUESTOS POR PAGAR		156.31	
2% sobre nóminas	<u>156.31</u>		
BANCOS			<u>156.31</u>
	<i>SUMAS IGUALES</i>	<u>156.31</u>	<u>156.31</u>

CONCEPTO: Pago 2% sobre nóminas mes de febrero de 1994

	-16-		
IMPUESTOS POR PAGAR		1,021.12	
INFONAVIT	729.40		
SAR	<u>291.72</u>		
BANCOS			<u>1,021.12</u>
	<i>SUMAS IGUALES</i>	<u>1,021.12</u>	<u>1,021.12</u>

CONCEPTO: Pago Cuotas SAR-INFONAVIT 1er bimestre de 1994 (Enero-Febrero).

	-17-		
IMPUESTOS POR PAGAR		3,653.06	
IMSS	<u>3,653.06</u>		
BANCOS			<u>3,653.06</u>
	<i>SUMAS IGUALES</i>	<u>3,653.06</u>	<u>3,653.06</u>

CONCEPTO: Pago cuotas obrero patronales IMSS 1er bimestre de 1994. (Enero-Febrero)

SAMUJI, S.A. DE C.V.
ASIENTOS DE DIARIO

CUENTA	PARCIAL	DEBE	HABER
	-18-		
ACREEDORES DIVERSOS		105.96	
Credito Infonavit	100.66		
Cuota mantenimiento	<u>5.30</u>		
BANCOS			<u>105.96</u>
	<i>SUMAS IGUALES</i>	<u>105.96</u>	<u>105.96</u>

CONCEPTO: Pago credito INFONAVIT 1er bimestre de 1994. (Enero-Febrero)

	-19-		
GASTOS DE FABRICACION		23,004.61	
Mano de obra directa	9,573.20		
Fondo de ahorro	1,244.50		
Premio de asistencia	1,800.00		
Premio de puntualidad	900.00		
Vales de despensa	1,800.00		
Tickets restaurant	3,600.00		
Vales gasolina	900.00		
Cuotas IMSS	2,238.50		
Cuotas IMSS-SAR	200.75		
2% sobre nóminas D.F.	245.46		
Cuotas Infonavit	<u>501.90</u>		
GASTOS DE VENTA		17,515.65	
Sueldos ordinarios	9,000.00		
Fondo de ahorro	1,170.00		
Premio de asistencia	900.00		
Premio de puntualidad	450.00		
Vales de despensa	900.00		
Tickets restaurant	1,800.00		
Vales gasolina	450.00		
Cuotas IMSS	1,955.25		
Cuotas IMSS-SAR	195.25		
2% sobre nóminas D.F.	207.00		
Cuotas Infonavit	<u>488.15</u>		
GASTOS DE ADMINISTRACION		77,865.05	
Sueldos ordinarios	44,622.90		
Fondo de ahorro	5,801.04		
Premio de asistencia	2,700.00		
Premio de puntualidad	1,350.00		
Vales de despensa	2,700.00		
Tickets restaurant	5,400.00		
Vales gasolina	1,350.00		
Cuotas IMSS	9,589.25		
Cuotas IMSS-SAR	<u>965.25</u>		

SAMUJI, S.A. DE C.V.
ASIENTOS DE DIARIO

CUENTA	PARCIAL	DEBE	HABER
2% sobre nóminas D.F.	973.46		
Cuotas Infonavit	<u>2,413.15</u>		
IMPUESTOS POR PAGAR		4,458.02	
Crédito al Salario	1,459.38		
Retenciones IMSS	<u>2,998.64</u>		
IMPUESTOS POR PAGAR			29,366.17
Retenciones IMSS	2,998.64		
Retenciones sobre sueldos	3,395.52		
IMSS	16,781.64		
SAR	1,361.25		
2% sobre nóminas	1,425.92		
INFONAVIT	<u>3,403.20</u>		
ACREEDORES DIVERSOS			17,544.25
Fondo de ahorro	16,431.68		
Credito Infonavit	1,059.60		
Cuota mantenimiento	<u>52.97</u>		
OTROS INGRESOS			9.00
BANCOS			75,923.91
<i>SUMAS IGUALES</i>		<u>122,843.33</u>	<u>122,843.33</u>
 CONCEPTO: Registro nóminas semanales y quincenales Período marzo-noviembre de 1994 .			
	-20-		
IMPUESTOS POR PAGAR		23,416.26	
IMSS	14,924.04		
Retenciones sobre sueldos	2,976.91		
SAR	1,213.05		
2% sobre nóminas	1,269.61		
INFONAVIT	<u>3,032.65</u>		
ACREEDORES DIVERSOS		1,006.61	
Credito Infonavit	958.94		
Cuota mantenimiento	<u>47.67</u>		
IMPUESTOS POR PAGAR			1,341.91
Crédito al Salario	<u>1,341.91</u>		
BANCOS			23,080.96
<i>SUMAS IGUALES</i>		<u>24,422.87</u>	<u>24,422.87</u>

CONCEPTO: Registro pago de impuestos de marzo a octubre de 1994

SAMUJI, S.A. DE C.V.
ASIENTOS DE DIARIO

CUENTA	PARCIAL	DEBE	HABER
	-21-		
IMPUESTOS POR PAGAR		575.16	
Retenciones sobre sueldos	418.85		
2% sobre nóminas	<u>156.31</u>		
IMPUESTOS POR PAGAR			116.86
Crédito al Salario	<u>116.86</u>		
BANCOS			458.30
<i>SUMAS IGUALES</i>		<u>575.16</u>	<u>575.16</u>

CONCEPTO: Registro pago de impuestos mes de noviembre de 1994.

	-22-		
GASTOS DE FABRICACION		1,381.80	
Mano de obra directa	957.32		
Fondo de ahorro	124.48		
Premio de asistencia	200.00		
Premio de puntualidad	<u>100.00</u>		
GASTOS DE VENTA		1,280.00	
Sueldos ordinarios	1,000.00		
Fondo de ahorro	130.00		
Premio de asistencia	100.00		
Premio de puntualidad	<u>50.00</u>		
GASTOS DE ADMINISTRACION		6,052.66	
Sueldos ordinarios	4,958.10		
Fondo de ahorro	644.56		
Premio de asistencia	300.00		
Premio de puntualidad	<u>150.00</u>		
IMPUESTOS POR PAGAR		116.86	
Crédito al Salario	<u>116.86</u>		
IMPUESTOS POR PAGAR			748.81
Retenciones IMSS	329.96		
Retenciones sobre sueldos	<u>418.85</u>		
ACREEDORES DIVERSOS			1,904.04
Fondo de ahorro	1,798.08		
Crédito Infonavit	100.66		
Cuota mantenimiento	<u>5.30</u>		

-327-

SAMUJI, S.A. DE C.V.
ASIENTOS DE DIARIO

CUENTA	PARCIAL	DEBE	HABER
OTROS INGRESOS			0.60
BANCOS			<u>6,177.87</u>
<i>SUMAS IGUALES</i>		<u>8,831.32</u>	<u>8,831.32</u>

CONCEPTO: Registro nóminas semanales y quincenales mes de diciembre de 1994.

-23-

GASTOS DE FABRICACION		683.80	
Aguinaldo	<u>683.80</u>		
GASTOS DE VENTA		666.67	
Aguinaldo	<u>666.67</u>		
GASTOS DE ADMINISTRACION		3,305.40	
Aguinaldo	<u>3,305.40</u>		
IMPUESTOS POR PAGAR			101.78
Retenciones sobre sueldos	<u>101.78</u>		
BANCOS			<u>4,554.09</u>
<i>SUMAS IGUALES</i>		<u>4,655.87</u>	<u>4,655.87</u>

CONCEPTO: Registro gratificación anual de 1994 a obreros y empleados.

-24-

GASTOS DE FABRICACION		95.74	
Prima vacacional	<u>95.74</u>		
GASTOS DE VENTA		93.33	
Prima vacacional	<u>93.33</u>		
GASTOS DE ADMINISTRACION		782.76	
Prima vacacional	<u>782.76</u>		
IMPUESTOS POR PAGAR			17.07
Retenciones sobre sueldos	<u>17.07</u>		
BANCOS			<u>954.76</u>
<i>SUMAS IGUALES</i>		<u>971.83</u>	<u>971.83</u>

CONCEPTO: Registro prima vacacional de 1994 a obreros y empleados.

-328-

SAMUJI, S.A. DE C.V.
ASIENTOS DE DIARIO

CUENTA	PARCIAL	DEBE	HABER
	-25-		
GASTOS DE FABRICACION		700.00	
Vales de despensa	200.00		
Tickets restaurant	400.00		
Vales gasolina	<u>100.00</u>		
GASTOS DE VENTA		350.00	
Vales de despensa	100.00		
Tickets restaurant	200.00		
Vales gasolina	<u>50.00</u>		
GASTOS DE ADMINISTRACION		1,050.00	
Vales de despensa	300.00		
Tickets restaurant	600.00		
Vales gasolina	<u>150.00</u>		
BANCOS			2,100.00
	<i>SUMAS IGUALES</i>	<u>2,100.00</u>	<u>2,100.00</u>

CONCEPTO: Registro pago y entrega de prestaciones en vales de diciembre de 1994.

	-26-		
GASTOS DE FABRICACION		372.08	
Cuotas IMSS	252.60		
Cuotas IMSS-SAR	22.49		
2% sobre nóminas D.F.	40.74		
Cuotas Infonavit	<u>56.25</u>		
GASTOS DE VENTA		335.34	
Cuotas IMSS	220.28		
Cuotas IMSS-SAR	21.96		
2% sobre nóminas D.F.	38.20		
Cuotas Infonavit	<u>54.90</u>		
GASTOS DE ADMINISTRACION		1,687.42	
Cuotas IMSS	1,116.56		
Cuotas IMSS-SAR	108.83		
2% sobre nóminas D.F.	189.93		
Cuotas Infonavit	<u>272.10</u>		
IMPUESTOS POR PAGAR		329.96	
Retenciones IMSS	<u>329.96</u>		

SAMUJI, S.A. DE C.V.
ASIENTOS DE DIARIO

CUENTA	PARCIAL	DEBE	HABER
IMPUESTOS POR PAGAR			2,724.80
IMSS	1,919.40		
SAR	153.28		
2% sobre nóminas	268.87		
INFONAVIT	383.25		
	<u> </u>		
<i>SUMAS IGUALES</i>		<u>2,724.80</u>	<u>2,724.80</u>

CONCEPTO: Registro provisión de impuestos por pagar mes de diciembre/94.

SARUJI, S.A. DE C.V.
ASIENTOS DE MAYOR

GASTOS DE FABRICACION

MAHO DE OBRA DIRECTA	
1)	239.33
2)	239.33
4)	201.70
5)	239.33
11)	057.32
19)	9,973.20
22)	957.32
	<u>12,408.53</u>

PREMIOS DE PUNTUALIDAD	
11)	100.00
19)	900.00
22)	100.00
	<u>1,100.00</u>

CUOTAS AL IMSS	
8)	221.00
13)	228.20
19)	2,238.50
26)	252.80
	<u>104,016.50</u>

CUOTAS AL IMSS SAR	
8)	22.49
13)	20.31
19)	200.75
20)	22.49
	<u>266.04</u>

FONDO DE AHORRO	
1)	31.12
2)	31.12
4)	28.48
5)	31.12
11)	124.48
19)	1,244.80
22)	124.48
	<u>1,613.60</u>

TIEMPO EXTRA	
2)	<u>153.81</u>

PREMIOS DE ASISTENCIA	
11)	200.00
19)	1,800.00
22)	200.00
	<u>2,200.00</u>

CUOTAS AL INFONAVIT	
8)	56.25
13)	50.80
19)	501.90
20)	56.25
	<u>665.20</u>

VALES DE DESPENSA	
7)	200.00
12)	200.00
19)	1,800.00
25)	200.00
	<u>2,400.00</u>

TICKETS DE RESTAURANT	
7)	400.00
12)	460.00
19)	3,800.00
25)	400.00
	<u>4,600.00</u>

VALES PARA GASOLINA	
7)	100.00
12)	100.00
19)	900.00
25)	100.00
	<u>1,200.00</u>

2% SINDICATAS	
8)	21.51
13)	25.15
19)	245.46
26)	40.74
	<u>332.86</u>

AGUIHALDO	
23)	<u>683.60</u>

PRIMA VACACIONAL	
24)	<u>95.74</u>

SAMUJI, S.A. DE C.V.
ASIENTOS DE MAYOR

GASTOS DE VENTA

SUELDOS ORDINARIOS	
3)	500.00
6)	500.00
11)	1,000.00
16)	9,000.00
22)	1,000.00
	<u>12,000.00</u>

FONDO DE AHORRO	
3)	65.00
6)	65.00
11)	130.00
16)	1,170.00
22)	130.00
	<u>1,560.00</u>

VALES DE DESPENSA	
7)	100.00
12)	100.00
16)	900.00
25)	100.00
	<u>42,000.00</u>

PREMIOS DE ASISTENCIA	
11)	100.00
19)	900.00
22)	100.00
	<u>1,100.00</u>

CUOTAS AL INFONAVIT	
8)	54.90
13)	49.80
19)	408.15
26)	54.90
	<u>647.55</u>

CUOTAS IMSS	
0)	220.28
13)	199.08
19)	1,935.25
26)	220.28
	<u>60,621.15</u>

TICKETS DE RESTAURANT	
7)	200.00
12)	200.00
19)	1,600.00
25)	200.00
	<u>2,400.00</u>

PREMIOS DE PUNTUALIDAD	
11)	50.00
19)	450.00
22)	50.00
	<u>650.00</u>

CUOTAS IMSS-SAR	
8)	21.90
13)	19.84
19)	195.25
25)	21.96
	<u>259.01</u>

2% NOMINAS	
8)	20.00
13)	23.00
19)	267.00
26)	38.20
	<u>208.20</u>

VALES PARA GASOLINA	
7)	50.00
12)	50.00
19)	450.00
25)	50.00
	<u>600.00</u>

AGUINALDO	
23)	696.67

PRIMA VACACIONAL	
24)	03.33

SAMUJI, S.A. DE C.V.
ASIENTOS DE MAYOR

GASTOS DE ADMINISTRACION

SUELDOS ORDINARIOS	
3)	2,479.05
6)	2,479.05
11)	4,958.10
19)	44,832.00
22)	4,958.10
	<u>59,497.22</u>

FONDO DE AHORRO	
3)	322.28
6)	322.28
11)	644.56
19)	5,601.04
22)	644.56
	<u>7,797.22</u>

VALES DE DESPENSA	
7)	300.00
12)	300.00
19)	2,700.00
25)	300.00
	<u>126,000.00</u>

PREMIO DE ASISTENCIA	
6)	200.00
11)	300.00
19)	2,700.00
22)	300.00
	<u>3,500.00</u>

CUOTAS AL INFONAVIT	
6)	272.10
13)	245.75
19)	2413.15
26)	272.10
	<u>3,203.10</u>

CUOTAS AL IMSS	
8)	1,116.50
13)	978.42
19)	9,589.25
26)	1,116.50
	<u>447,957.65</u>

TICKETS DE RESTAURANT	
7)	600.00
12)	600.00
19)	5,400.00
25)	600.00
	<u>7,200.00</u>

PREMIOS DE PUNTUALIDAD	
6)	50.00
11)	150.00
19)	1,350.00
22)	150.00
	<u>1,700.00</u>

CUOTAS AL IMSS-SAR	
8)	108.83
13)	98.29
19)	965.25
26)	108.83
	<u>1,281.20</u>

2% S/NO MINAS	
8)	121.16
13)	108.18
19)	973.46
26)	189.83
	<u>1,392.71</u>

VALES PARA GASOLINA	
7)	150.00
12)	150.00
19)	1,350.00
25)	150.00
	<u>1,600.00</u>

AGUINALDO	
23)	3,305.40

PRIMA DOMINICAL	
6)	400.00

TIEMPO EXTRA	
6)	450.00

PRIMA VACACIONAL	
24)	782.76

SAMUJI, S.A. DE C.V.
ASIENTOS DE MAYOR

IMPUESTOS POR PAGAR

RETENCIONES ISR S/SUELDOS

9)	537.00	188.04	(3)
14)	418.00	345.75	(8)
20)	2,970.91	418.05	(11)
21)	418.85	3,395.52	(19)
		418.85	(22)
		101.78	(23)
		17.07	(24)
	<u>4,351.78</u>	<u>4,889.48</u>	
		537.70	

RETENCIONES IMSS

8)	329.96	7.25	(1)
13)	329.96	7.25	(2)
19)	2,998.64	150.48	(3)
28)	329.96	7.25	(4)
		7.25	(5)
		150.48	(6)
		329.00	(11)
		2,998.64	(19)
		329.96	(22)
	<u>3,988.52</u>	<u>3,988.52</u>	
		0.00	

CREDITO AL SALARIO

1)	23.07	140.00	(9)
2)	14.79	117.00	(14)
3)	29.81	1341.91	(20)
4)	18.89	118.89	(21)
5)	23.07		
6)	29.81		
11)	118.88		
19)	1,450.38		
22)	118.88		
	<u>1,832.63</u>	<u>1,715.77</u>	
	118.88		

2% S/ NOMINAS

10)	182.87	182.87	(8)
15)	150.31	150.31	(13)
20)	1,269.81	1,425.82	(19)
21)	165.31	288.87	(26)
	<u>1,744.90</u>	<u>2,013.77</u>	
		288.87	

IMSS

17)	3,853.06	1,919.40	(8)
20)	14,924.04	1,733.68	(13)
		18,781.04	(19)
		1,919.40	(26)
	<u>331,621.40</u>	<u>760,039.40</u>	
		128,418.00	

INFONAVIT

16)	729.40	383.25	(8)
20)	3,032.85	348.15	(13)
		3,403.20	(19)
		383.25	(20)
	<u>3,762.05</u>	<u>4,515.65</u>	
		753.80	

SAR

18)	291.72	153.28	(8)
20)	1,213.05	138.44	(13)
		1,361.25	(19)
		153.28	(26)
	<u>1,504.77</u>	<u>1,806.25</u>	
		301.48	

CUENTAS VARIAS

BANCOS

	224.03	(1)
	309.56	(2)
	2,282.46	(3)
	180.95	(4)
	223.83	(5)
	3,221.85	(6)
	2,100.00	(7)
	397.00	(9)
	162.87	(10)
	6,177.87	(11)
	2,100.00	(12)
	302.00	(14)
	196.31	(15)
	1,021.12	(16)
	3,853.06	(17)
	105.96	(18)
	23,080.96	(20)
	458.30	(21)
	6,177.87	(22)
	4,554.09	(23)
	954.78	(24)
	<u>2,100.00</u>	(25)
	60,012.75	

ACREEDORES FONDO DE AHORROS

	62.24	(1)
	62.24	(2)
	774.56	(3)
	62.90	(4)
	62.24	(5)
	774.56	(6)
	1,798.08	(11)
	15,431.68	(19)
	1,708.08	(22)
	<u>21,818.64</u>	

OTROS INGRESOS

	0.20	(5)
	0.40	(6)
	0.00	(11)
	0.00	(19)
	0.00	(22)
	<u>10.80</u>	

ACREEDORES CREDITO INFONAVIT

10)	100.88	100.83	(11)
20)	958.94	1,059.80	(19)
		100.88	(22)
	<u>1,059.80</u>	<u>1,260.92</u>	
		201.32	

ACREEDORES INFONAVIT CUOTA MANTENIMIENTO

18)	5.30	5.30	(11)
20)	47.67	52.97	(19)
		5.30	(22)
	<u>52.97</u>	<u>63.57</u>	
		10.60	

CONCLUSIONES

Por la diferencia de intereses que puede tener un empleado y un patrón, la relación laboral es un conflicto que no tiene meta final; el trabajador estará siempre laborando por mejorar su nivel de vida, siendo su salario la única fuente para lograrlo; por otro lado, el patrón tratará de obtener mayores utilidades incrementando la productividad, teniendo entre otros, como un medio de reducción de costos y el mayor ahorro posible, el área de sueldos.

El gobierno como mediador, buscando el equilibrio y la estabilidad económica en todos los ámbitos, incluyendo el laboral y la recaudación de impuestos.

El profesional contable-administrativo, tiene la necesidad de conocer todo lo relativo a esta problemática, ya que la situación económica actual de constante crisis, que no permite el logro de las metas de los trabajadores y patrones, crea verdaderos conflictos en las empresas y situaciones de tensión.

Conocer y manejar adecuadamente las leyes laborales y fiscales relativas a sueldos y salarios permite asesorar con mayor beneficio a ambas partes de la relación de trabajo, pues con dicho conocimiento se pueden planear políticas para el pago de sueldos y salarios que le permitan al trabajador mejorar su percepción económica e incrementar su motivación hacia el trabajo, y al patrón, ahorros en sus costos e incrementos en su productividad.

La recaudación y fiscalización de impuestos en México, han tenido un cambio en los últimos años, siendo la presencia de las autoridades fiscales mas constante y profunda en el ánimo de los contribuyentes, llegando a hablarse inclusive de la existencia de un "Terrorismo Fiscal"; esta situación obliga al profesionista involucrado en cuestiones fiscales, tener conocimiento amplio de las leyes respectivas para evitar errores que pongan en peligro la economía e integridad del contribuyente al que presta sus servicios. Con base a lo anterior se deberán hacer planes y revisiones sobre la situación fiscal de la empresa para tratar de que los impuestos y contribuciones relacionadas con los sueldos y salarios sean cubiertas en forma y tiempo correctos, como lo señalan las disposiciones fiscales respectivas, poniendo también especial atención al llenado de los formularios y vigilando que tengan vigencia, ya que en un afán de "simplificación" las autoridades recaudadoras, los cambian constantemente.

La información financiera oportuna y bien analizada es vital para la toma de decisiones en cualquier empresa y por ello el profesional contable-administrativo deberá poner atención en el adecuado registro en las operaciones de un negocio.

Las cuentas contables relacionadas con los salarios deben clasificarse de una manera adecuada y sistemática de tal modo que agilicen el registro y análisis de las operaciones, ya que son

importantes en las distintas áreas de la empresa, como pueden ser impuestos, presupuestos, costos, recursos humanos, etc.

Por todo lo comentado se concluye que para incrementar la imagen y servicio de un profesional contable-administrativo en el área de sueldos y salarios, es importante conocer y estar actualizados en los tres temas tratados y que son: el laboral, fiscal y contable.

BIBLIOGRAFIA

ADMINISTRACION DE PERSONAL, Reyes Ponce, Agustín. LIMUSA. 1990, México.

MANUAL DE DERECHO DEL TRABAJO, Guerrero, Euquerio. PORRUA. 1986, México.

ESTUDIO PRACTICO DEL REGIMEN FISCAL DE SUELDOS Y SALARIOS, Iturriaga Bravo, Luis. EFISA. 1991, México.

LA ESTABILIDAD DEL TRABAJADOR EN LA EMPRESA, Mozart Victor, Russomano. UNAM. 1993, México.

NUEVA LEY FEDERAL DEL TRABAJO, TEMATIZADA Y SISTEMATIZADA, Cavazos Flores, Baltazar. TRILLAS. 1994, México.

GUIA LABORAL LEGIS, Editorial Fiscal y Laboral. 1994, México.

COMPILACION LABORAL, Gerard Bertrand, Alejandro. DOFISCAL Editores. 1994, México.

COMPILACION TRIBUTARIA, Dominguez Mota, Enrique. DOFISCAL Editores. 1994, México.

MANUAL DE PROCEDIMIENTOS SEGURO SOCIAL E INFONAVIT, Caudillo, Tomas. Editorial PAC. 1991, México.

LEY DEL SEGURO SOCIAL (COMENTADA), Ramírez Fonseca, Francisco. Editorial PAC, 1994, México.

CASOS PRACTICOS Y COMENTARIOS A TOPICOS FISCALES, Belmares S., Javier. ECASA. 1992, México.

CONSTITUCION POLITICA DE LOS ESTADOS UNIDOS MEXICANOS, Instituto de Investigaciones Jurídicas. UNAM. 1985. México.

ADMINISTRACION DE PRESTACIONES, Torres Díaz. ECASA. 1991, México.

REVISTAS:

PRONTUARIO DE ACTUALIZACION FISCAL, ECASA, Varios ejemplares, de 1991 a 1994, México.

CONSULTORIO FISCAL, UNAM Facultad de Comercio y Administración, Varios Ejemplares, de 1991 a 1994, México.

DIARIO OFICIAL DE LA FEDERACION, Secretaría de Gobernación, Varios ejemplares, de 1991 a 1994, México.

HORIZONTE FISCAL, Grupo Gasca, Varios ejemplares, de 1992 a 1994, México.